ACADÉMIE
DE NANCY-METZ
Liberté
Égalité
Fraternité

Cahier des charges de l'Ecole Académique de la Formation Continue de NANCY-METZ

En vue de l'élaboration
du Programme Académique de Formation
2026-2027

ÉDITO

Le présent cahier des charges s'adresse à tous les offreurs de formation de l'académie de Nancy-Metz, qu'ils soient pilotes, formateurs ou partenaires. Il permet de prendre connaissance des enjeux que nous avons en partage dans le domaine de la formation ainsi que des modalités d'élaboration du prochain Programme académique 2026-2027.

Comme chaque année, l'École Académique de la Formation continue (EAFC) se dote d'orientations stratégiques afin d'apporter une expertise et des réponses adaptées aux besoins de formation de tous les personnels qui œuvrent au quotidien au service de l'Éducation nationale et de la jeunesse.

Ces orientations s'inscrivent pleinement dans la Feuille de route des ressources humaines et dans le Projet stratégique académique. Avec le Schéma directeur de la formation continue, ces trois cadres structurants doivent guider l'ensemble des propositions formulées par les offreurs.

Il en découle des points d'attention tels que l'accompagnement à l'entrée dans le métier de toutes les catégories de personnels. Pour ces mêmes personnels, selon les moments de la carrière et l'expérience acquise ou à construire, la formation constitue l'un des leviers principaux dans la consolidation et l'approfondissement de la pratique du métier. Dans le cas de celles et ceux qui aspirent à une évolution professionnelle, la formation est l'entrée privilégiée pour faire aboutir ce type de projet. Dès lors, les dispositifs de formation doivent garantir les conditions optimales de toutes ces formes de réussite tant professionnelle que personnelle.

En complément de ces offres orientées vers les besoins individuels, le programme de formation doit également engager des réponses ajustées au contexte des territoires et des dynamiques d'équipes mobilisées afin d'accompagner le parcours de chaque élève. À travers un déploiement territorialisé, c'est aussi l'enjeu de l'accessibilité de la formation pour tous qui se joue.

Je sais pouvoir compter sur des offres qui permettront de conjuguer ces enjeux forts, l'individuel, le collectif et leur fructueuse complémentarité, afin d'améliorer encore le service rendu à tous les personnels dans le champ de la formation. Je forme donc le vœu que la campagne de saisie des offres bénéficie du plus large intérêt possible.

Pierre-François Mourier

Recteur de la région académique Grand Est,
Recteur de l'académie de Nancy-Metz,
Chancelier des universités

SOMMAIRE

p. 7 — LE CADRE INSTITUTIONNEL

p. 8 — PRINCIPES GÉNÉRAUX

p. 9 — LES PRIORITÉS DE FORMATION

p. 12 — LA STRATÉGIE ACADÉMIQUE DE FORMATION

p. 14 — LE DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS EN TERRITOIRE

p. 15 — LES MODALITÉS DE FORMATION

p. 15 — LES PRINCIPAUX PARTENAIRES

p. 16 — LE CALENDRIER DE CONSTRUCTION DU PROGRAMME ACADÉMIQUE DE FORMATION

L'École Académique de la Formation Continue (EAFC) contribue au développement professionnel de l'ensemble des personnels, afin de garantir la qualité du service éducatif rendu aux élèves. Dans cette perspective, le Programme académique de formation (PrAF) a pour mission de renforcer les compétences et les expertises de tous les acteurs :

— personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS),

— accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH),

— personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement, personnels d'inspection,

— personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation (CPE et AED),

— psychologues de l'Éducation nationale

— personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports (professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, conseillers techniques et pédagogiques supérieurs),

Le programme académique de formation s'inscrit dans le cadre du Schéma directeur de la formation continue actuellement en vigueur. Grâce à l'engagement des contributeurs, il garantit une offre de formation à l'écoute des besoins des personnels et orientée vers leur développement professionnel, tout en maintenant son entière cohérence avec les objectifs nationaux. À ce titre, la stratégie académique de formation répond pleinement aux exigences d'un accompagnement structuré tout au long de la carrière de l'agent et fondé sur la proximité, la personnalisation et la continuité du service.

Depuis l'entrée dans le métier et tout au long du parcours professionnel, chaque agent doit pouvoir bénéficier d'actions de formation lui permettant de :

— Se situer dans le système éducatif en acquérant la connaissance des valeurs et du cadre institutionnel communs à tous les métiers pour agir en fonctionnaire de l'État ;

— Intégrer les référentiels de compétences et pratiques professionnelles en adéquation avec les évolutions du métier ;

— Pouvoir inscrire son parcours de formation dans la durée et y intégrer une réelle cohérence ;

— Être acteur des évolutions et des aspirations qu'il souhaite dans le cadre de sa professionnalisation, de valoriser ses compétences voire bénéficier d'un accès facilité à des dispositifs de formation qualifiants ou certifiants ;

— Faire reconnaître son investissement en formation à travers la traçabilité des sessions suivies et la valorisation des compétences développées.

Dans la même logique de développement professionnel, le programme académique de formation consacre une part significative de son offre à la dimension collective via les équipes pédagogiques et éducatives des écoles et des établissements. À travers différentes formes de communautés d'apprentissages, les synergies et les dynamiques qui innervent les bassins d'éducation et de formation se renforcent et s'enrichissent d'une plus large mutualisation des ressources et des réussites. L'intelligence collective est l'une des conditions pour un meilleur service apporté au territoire concerné dans sa singularité.

LE CADRE INSTITUTIONNEL

Documents institutionnels de cadrage ou de référence :

— Schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (2024-2027)

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

— Circulaire du 24 octobre 2025 relative à la formation à la transition écologique (FTE) des agents de la fonction publique de l'État / Circulaire de la Première ministre n°6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État

— Stratégie d'usage de l'intelligence artificielle (IA) en gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique d'État (octobre 2025) – Fiche opérationnelle n°3 : Accompagner et former les agents publics à l'IA

— Acte II des plans français et mathématiques – Horizon 2030 (novembre 2025)

— Agir collectivement pour la réussite de tous les élèves : accompagnement des collèges en progrès (instruction de décembre 2025)

— Socle commun de connaissances, de compétences et de culture (avril 2025)

— Réforme de la formation initiale (décrets du 17 et du 22 avril 2025)

— Stratégie RH 2026 / Feuille de route pour les Ressources humaines de l'académie de Nancy-Metz

— Projet stratégique académique en vigueur

— Note de la DGRH sur l'accompagnement de la professionnalisation des agents des métiers financiers (décembre 2025)

En complément, il peut être utile de se référer à diverses publications récentes portant sur la formation continue :

— La Cour des comptes, 2023 : *La formation continue des enseignants du premier et du second degré de l'enseignement public*

— Rapport de l'OCDE, 2024 : *Cultiver l'excellence dans l'apprentissage et le développement professionnel des personnels de l'éducation : renforcer l'impact des écoles académiques de la formation continue en France*

— S'agissant de la réorganisation de la formation continue des professeurs afin de préserver la continuité des enseignements : *Préserver les temps d'enseignement en réorganisant une formation continue de qualité* (site Eduscol, septembre 2024)

— Lebaudy M., 2025, *« La formation continue des enseignants des premier et second degrés en 2023-2024 »*, Note d'information n°25-65, DEPP
https://doi.org/10.48464/ni-25-65

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Étroitement relié au Plan national de formation (PNF) qui lui-même est dédié à la formation des cadres, des formateurs et au développement des réseaux nationaux et académiques, le programme académique de formation s'appuie sur tout un ensemble de principes transversaux. Ces derniers constituent, tous autant qu'ils sont, des leviers pour atteindre l'objectif de former l'ensemble des personnels, en conciliant leurs besoins propres avec ceux de l'institution :

1 **Principe de pluri-catégorialité** : le PrAF s'adresse à tous les agents de l'académie, quels que soient leur statut et leur fonction ;

2 **Principe de continuité** : l'offre de formation garantit un parcours d'accueil, d'intégration et de formation continuée à tout agent arrivant sur un poste, quel que soit le mode d'entrée dans le métier ;

3 **Principe de cohésion** : les passerelles sont renforcées entre les cycles et les parcours de formation dédiés aux différentes catégories de personnels de l'académie ; les dynamiques interdegrés, intercatégorielles et intermétiers sont les points d'appui d'une culture commune ;

4 **Principe de pluralité** : un vaste réseau de formateurs et de partenaires qualifiés permet de répondre au plus près de la diversité des besoins de formation des stagiaires ;

5 **Principe de progressivité dans le parcours métier** : grâce à différents niveaux d'approche et de traitement des sujets (initiation, sensibilisation, approfondissement, perfectionnement…), l'offre favorise un développement progressif des compétences nécessaires à l'exercice du métier ;

6 **Principe de reconnaissance** : le PrAF implique la prise en compte des compétences acquises dans le cadre de formations certifiantes ou diplômantes, la priorité étant donnée au développement professionnel continu ;

7 **Principe d'hybridité** : toutes les modalités de formation – présentiel, distanciel synchrone et asynchrone – sont mises en œuvre ; une offre accessible en ligne via les outils institutionnels (Magistère 2, Mentor) ou ceux des partenaires (plateforme interministérielle PFRH, CanoTech de Réseau Canopé…) est mise à la disposition de tous ;

8 **Principe de traçabilité** : pour tout personnel ayant suivi une formation du PrAF, la traçabilité de la session suivie est garantie via l'édition d'une convocation et l'enregistrement de la participation effective dans le parcours de l'agent. Dans le cas d'une formation réalisée dans le cadre de la PFRH, Mentor…, la traçabilité peut être effective à condition que l'agent ait préalablement informé l'EAFC de sa démarche.

LES PRIORITÉS DE FORMATION

Priorités du schéma directeur de la politique de formation continue 2025-2029

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

Axe I – Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public

— **Action 1 –** Déployer la formation obligatoire à la laïcité, à la gestion des atteintes aux valeurs de la République et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les LGBT+ phobies et les discriminations.

— **Action 2 –** Accompagner les enseignants, les personnels d'éducation, les personnels de direction et d'inspection à développer l'esprit critique des élèves, et former les agents à la prévention de la radicalisation et à la promotion de la citoyenneté, inhérentes à l'exercice de leur fonction.

— **Action 3 –** Former tous les agents à la connaissance du système éducatif (politiques éducatives), à leurs droits et obligations dans la fonction publique.

Axe II – Garantir la réussite des élèves, l'épanouissement des enfants et des jeunes par la qualité de l'enseignement et la complémentarité des temps éducatifs

— **Action 4 –** Former les enseignants aux pédagogies et didactiques efficaces en français et en mathématiques.

— **Action 5 –** Améliorer les apprentissages à l'école maternelle par une meilleure connaissance du développement de l'enfant et des apports de la recherche.

— **Action 6 –** Actualiser les connaissances et renforcer les pratiques des enseignants dans les différentes didactiques disciplinaires en y intégrant l'éducation aux médias et à l'information.

— **Action 7 –** Former les enseignants et les personnels d'éducation à l'accompagnement des élèves dans la découverte des métiers, dans leur projet d'orientation et leur insertion professionnelle (parcours Avenir).

— **Action 8 –** Renforcer la formation des équipes éducatives en lien avec les parcours éducatifs (Éducation artistique et culturelle [EAC], citoyen, santé).

— **Action 9 –** Renforcer les compétences des enseignants à la conduite de classe.

— **Action 10 –** Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs.

Axe III – Consolider les compétences managériales et de pilotage

— **Action 11** – Renforcer la formation des encadrants (primo-encadrants inclus) au management d'équipes, à la conduite du changement et au dialogue social.

— **Action 12** – Renforcer la formation des directeurs d'école, des personnels de direction et d'inspection au pilotage pédagogique, en appui sur les indicateurs nationaux et académiques.

Axe IV – Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers

— **Action 13** – Développer des parcours de formation profilés et différenciés par métier.

— **Action 14** – Développer des parcours de formation pour les agents de la communauté budgétaire et financière ainsi que pour ceux des métiers de l'achat public, du contrôle et de l'audit internes.

— **Action 15** – Développer des parcours de formation pour accompagner les acteurs de la communauté RH.

— **Action 16** – Former les acteurs de l'accompagnement personnalisé.

— **Action 17** – Renforcer la formation des ingénieurs de formation, des ingénieurs pédagogiques et des formateurs, quel que soit leur champ d'intervention (enseignement, administratif, RH, etc.).

Axe V – Coopérer pour une école et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous

— **Action 18** – Former les enseignants et les personnels éducatifs à la conception universelle des apprentissages des élèves ainsi qu'à la réponse aux besoins éducatifs particuliers.

— **Action 19** – Former les acteurs éducatifs à la coopération avec les familles et partenaires de l'école, dont les acteurs médico-sociaux.

— **Action 20** – Renforcer, afin de créer les conditions de ministères inclusifs, la formation de l'ensemble des agents aux principes d'égalité et de diversité en s'appuyant sur les réseaux des référents diversité, égalité et handicap.

Axe VI – Assurer la sécurité, favoriser le bien-être et la santé des élèves et la qualité de vie et des conditions de travail des agents

— **Action 21** – Former les équipes éducatives aux stratégies promotrices de santé et de bien-être, en particulier à l'éducation affective, relationnelle et à la sexualité.

— **Action 22** – Former les agents aux stratégies favorisant la lutte contre le harcèlement scolaire et la prévention des violences, à la protection de l'enfance, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et à l'égalité entre les filles et les garçons.

— **Action 23** – Former les agents aux protocoles de gestion des crises et des violences ainsi qu'au secourisme et aux premiers secours en santé mentale.

— **Action 24** – Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail des agents et les former, notamment les encadrants, à la sécurité au travail.

Axe VII – Impliquer chaque agent en tant qu'acteur des transitions écologique et numérique au service de la transformation de l'éducation et de l'administration

— **Action 25** – Déployer la formation aux enjeux de la transition écologique et aux leviers d'action pour tous les agents.

— **Action 26** – Accompagner l'intégration de projets éco-responsables dans les services administratifs et dans les unités éducatives (directeurs, chefs d'établissements, conseillers principaux d'éducation [CPE], équipes pédagogiques).

— **Action 27** – Développer la formation à l'intelligence artificielle (générative et autres) et à son usage raisonné.

— **Action 28** – Développer la pensée informatique et renforcer les compétences numériques des enseignants et des personnels d'éducation en lien avec le cadre de référence des compétences numériques (CRCN-EDU) ainsi que celles des agents publics assurant les autres missions au sein des ministères sur les dispositifs dédiés (en lien notamment avec le réseau numérique du service public de formation [RNSPF]).

— **Action 29** – Former les agents y compris les personnels d'encadrement à la cybersécurité et à la protection des données.

Axe VIII – Renforcer les compétences des agents jeunesse et sports et leur maîtrise des enjeux et politiques ministériels

— **Action 30 –** Renforcer la professionnalisation des agents en matière de jeunesse, d'engagement et de vie associative.

— **Action 31 –** Renforcer la professionnalisation des agents dans le champ des politiques publiques du sport et consolider leurs connaissances techniques, pédagogiques et réglementaires.

LA STRATÉGIE ACADÉMIQUE DE FORMATION

Ces orientations s'inscrivent dans la continuité des précédents programmes de formation et garantissent la pluri-annualité des orientations mises en œuvre.

AXE 1

FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER RH RÉPONDANT AUX BESOINS DE TOUS LES AGENTS

— Accompagner l'entrée de chaque agent et sa professionnalisation. Installer une culture du développement professionnel continu comme moyen de renforcer l'impact de la formation dans l'attractivité de l'Éducation nationale et la fidélisation des nouveaux personnels.
— Garantir une formation socle commune permettant l'appropriation des principes généraux de l'éducation.
— Donner aux personnels les leviers et les ressources indispensables à leur bien-être et leur inclusion.
— À partir du répertoire des compétences attendues par métier et par moment de la carrière, favoriser un positionnement adapté pour chaque agent.
— Réaliser le recueil des besoins en formation par tous les canaux possibles.

AXE 2

ACCOMPAGNER TOUTES LES DYNAMIQUES, QU'ELLES CONCERNENT L'INDIVIDU OU LE COLLECTIF

— Consolider les dispositifs et les actions de formation permettant aux personnels de préparer des concours, des certifications et des diplomations et de se projeter dans une trajectoire personnelle.
— Valoriser et reconnaître l'autoformation comme mode de développement professionnel.
— Déployer des actions de proximité en tout lieu de l'académie en privilégiant des conditions propices à l'interdegrés, l'intercatégorialité et l'intermétiers.
— Proposer à tous les échelons, des formes organisationnelles et des communautés d'apprentissages permettant de renforcer les analyses de pratiques, les observations croisées, les immersions entre pairs.

AXE 3

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT D'UNE FORMATION RECONNUE POUR SA QUALITÉ ET SON EFFICIENCE

— Assurer la constitution de réseaux de formateurs académiques sur des thématiques prioritaires.
— Réaffirmer le rôle des partenaires et leur complémentarité avec les réseaux de formateurs de l'académie.
— Investir de nouveaux champs dans les collaborations et les partenariats afin de couvrir des besoins variés des personnels à former.
— Renforcer le rayonnement de la recherche et des travaux en ce domaine auprès des enseignants notamment.
— Déployer plus de formation immersive en lien avec les champs professionnels.

AXE 4

ASSURER LA LISIBILITÉ ET LA COHÉRENCE DU PROGRAMME DE FORMATION

— Elargir la construction de parcours de formation progressifs et structurés en veillant à les inscrire dans une logique pluri-annuelle.
— Assurer la visibilité et la promotion des formations interdegrés ou intercatégorielles.
— Renforcer le partage des procédures et des calendriers à tous les échelons en vue d'une meilleure cohérence d'ensemble et d'une plus grande lisibilité pour les personnels.

AXE 5

GARANTIR LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DES RÉSEAUX DE FORMATEURS ET DES INTERVENANTS DANS LA FORMATION

— Poursuivre l'accompagnement et le renforcement des réseaux de formateurs afin de couvrir les champs prioritaires : IA, transition écologique, lutte contre le harcèlement, parcours Avenir, École inclusive, enseignements disciplinaires…
— Densifier le maillage du territoire afin de soutenir toutes les initiatives et dynamiques locales.
— Engager tous les formateurs dans une approche experte de l'ingénierie de formation.
— Exploiter le retour des évaluations et les indicateurs qualitatifs dans la perspective d'une amélioration continue des formations mises en oeuvre.

AXE 6

RENFORCER LA PLACE DE LA FORMATION À DISTANCE

— Investir toutes les modalités de formation à distance, en mode synchrone ou asynchrone.
— Mieux communiquer sur l'intérêt et les ressources de l'offre en ligne et sur les programmes existants.
— Adapter l'offre de formation aux environnements de travail et à leurs évolutions.

LE DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS EN TERRITOIRE

Chaque Bassin d'Education et de Formation (BEF) décline un Plan local de formation (PLF) qui résulte du recueil de besoins mené auprès de toutes les catégories de personnels par une « commission formation » au sein du BEF. Le choix des modalités de ce recueil, l'élaboration du calendrier, sont de la compétence de cette commission.

Le calendrier de travail et d'action peut être pluriannuel. Les thématiques retenues pour les formations et les conditions de leur mise en œuvre doivent refléter au plus près les aspirations des personnels. Les sessions de formation qui se sont déjà déroulées antérieurement alimentent le tableau de bord du BEF.

La commission formation est un laboratoire de réflexion et de mutualisation. Elle privilégie en particulier les modalités de formation des personnels en équipe, le travail et les échanges entre pairs, la recherche et la sollicitation de viviers de formateurs de proximité.

Chaque PLF intègre également des formations qui se déroulent en établissement, notamment sous la forme de formations d'initiative locale (FIL). Ces dernières ont vocation à répondre aux besoins de formation identifiés par les chefs d'établissement en concertation avec leurs équipes. Elles servent des dynamiques d'équipes en appui des politiques développées au sein des établissements (projet d'établissement, contrat d'objectifs) et contribuent à prolonger l'analyse menée suite au processus d'évaluation.

Les FIL visent à inscrire dans la durée la réflexion pédagogique et éducative des équipes. Elles peuvent également servir à développer les liaisons cycle 3 ou collèges-lycées. Elles relèvent d'un cahier des charges spécifique. Lorsqu'elles sont mises en œuvre par Réseau Canopé, il s'agit de « résidences ».

LES MODALITÉS DE FORMATION

Trois modalités peuvent être utilisées : présentiel, distanciel synchrone (ex. : webinaire), distanciel asynchrone (ex. : parcours d'autoformation). La modalité hybride (au moins deux ou trois de ces modalités de formation sont prévues dans un parcours cohérent) est privilégiée, tout en répondant à des objectifs précis et ciblés.

Chaque fois que c'est possible, la modalité en distanciel est privilégiée, sous la forme d'une session unique ou d'une série de granules. Elle est en tout cas considérée comme une modalité de formation à part entière.

LES PRINCIPAUX PARTENAIRES

Au service de la politique académique de formation, des opérateurs peuvent intervenir en fonction de leurs champs d'expertise. Les principaux sont :

— **L'INSPE de Lorraine** en tant qu'opérateur de la formation initiale et continue, et qui intègre en Lorraine, une Maison pour la Science, une Maison pour les Langues, et un Institut de recherche sur l'enseignement des Mathématiques (IREM) ;

— **Réseau Canopé Grand Est** en tant qu'opérateur de la formation tout au long de la vie des enseignants dans un environnement numérique ;

— **L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation** (IH2EF), opérateur national de la formation des personnels d'encadrement ;

— **L'Institut régional d'administration de Metz** (IRA) ;

— **La PFRH** (Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) ;

— **L'Institut d'administration des entreprises** (IAE) de l'université de Lorraine ;

— **Le réseau des établissements relevant de la jeunesse et des sports, ainsi que l'Ecole des cadres du sport** ;

— L'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation inclusive (INSEI) ;

— **L'Institut français de l'éducation** (IFÉ)

— **La Fondation C'Génial, la MGEN, l'ARS, la Banque de France, l'INSEE**…

LE CALENDRIER DE CONSTRUCTION DU PROGRAMME ACADÉMIQUE DE FORMATION

Du lundi 02 février au mercredi 18 mars 2026 inclus

Saisie des offres de formation. Les offres tiennent compte d'un ensemble de paramètres dont le recueil des besoins en formation, le Schéma directeur de la formation continue et la stratégie académique indiquée dans le cahier des charges 2025-2026. Les offres sont directement saisies dans GAIA et/ou dans GAIA OFFREUR. Chaque offre doit trouver sa place dans un cycle.

À partir du jeudi 02 avril 2026

Traitement des offres. Les offreurs et les conseillers en ingénierie de formation (CIF) affinent la présentation, les objectifs et les contenus des offres de formation. Un comité de suivi élabore le prévisionnel budgétaire de l'ensemble des cycles avant présentation au recteur. Ce comité vérifie la bonne adéquation entre les parcours et les cycles ainsi que la conformité des actions avec le Schéma directeur de la formation continue. Des ajustements sont possibles en fonction de l'actualité ministérielle.

Les dates des réunions dédiées à l'étude des cycles sont communiquées pour que tous les offreurs intéressés puissent y participer.

Tout au long du mois de mai

Vérification et ajustement des codages et des offres. Les modules et dispositifs présents dans GAIA OFFREUR, et qui sont retenus, sont transférés dans GAIA par l'EAFC.

Les modules et dispositifs destinés à rejoindre le plan académique premier degré sont saisis dans les GAIA départementaux.

Mi-juin

Édition de l'ensemble des documents en vue de leur présentation au CSA de juillet.

Tous les documents nécessaires à la saisie des offres sont mis à la disposition de tous dans l'espace « Construction du programme académique de formation » sur le site de l'EAFC. Une communication est également assurée via l'intranet Partage, les listes de diffusion concernées et dans la Newsletter des formateurs et formatrices de l'académie, *Inform's.*

ACADÉMIE
DE NANCY-METZ

Liberté
Égalité
Fraternité

www.ac-nancy-metz.fr/EAFC

Maquette et mise en page — Élise Mirouf — Délégation à la communication - Rectorat de Nancy-Metz