



MINISTÈRE DE
L'ÉDUCATION NATIONALE

MINISTÈRE DE
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Rectorat

Service Académique de
Formation CONTINUE
SAFCO

Référence
PYP/CT/n°2010-13

Dossier suivi par
Pierre-Yves Pellefigue
Téléphone
05.61.17.83.11
Fax
05.61.52.25.93
Mél.
safco@ac-toulouse.fr

Place Saint-Jacques
31073 Toulouse cedex 9

Toulouse, le 11 février 2010

Le recteur de l'académie de Toulouse,
Chancelier des universités

à

Mesdames et Messieurs les IA-DSDEN, les IA-IPR,
les IEN-ET/EG, les IEN-IO, les IEN-CCPD

Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement

Mesdames et Messieurs les chefs de service

Mesdames et Messieurs les présidents d'université
et établissements rattachés

Mesdames et Messieurs les responsables
d'organisme de formation

Le présent cahier des charges énonce les orientations et les modalités qui structurent la politique de formation continue pour l'ensemble des personnels de l'académie, quels que soient les modes de candidature (individuelle, collective, à public désigné).

Il s'inscrit dans le cadre actuel de mutation du système éducatif et de la formation professionnelle, introduit par :

- la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école - Loi 2005-380 du 23 avril 2005
- le décret relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'état – Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007
- le cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM et sa mise en œuvre – BO n°1 du 4 janvier 2007, BO n°9 du 1 mars 2007
- le cahier des charges de la formation des personnels de direction – BO n°23 du 14 juin 2007 et le référentiel des personnels de direction - BO n°1 du 3 janvier 2002

La formation continue concourt à la professionnalisation de tous les acteurs de l'éducation nationale. Elle est un levier qui permet :

- à chacun d'exercer au mieux son métier, c'est-à-dire développer ses compétences professionnelles pour assurer à tous les élèves un programme de réussite dans le respect de leur diversité et de leurs différences ;
- d'accompagner l'évolution ou la mobilité des parcours professionnels de chacun

Trois intentions fortes ont guidé la rédaction de ce cahier des charges :

- conjuguer attentes institutionnelles (priorités nationales et académiques) et attentes des personnels repérées notamment par une analyse des candidatures individuelles et des demandes des équipes au niveau local,
- développer l'approche inter catégorielle pour renforcer la culture commune de tous les acteurs du service public d'éducation et pour



2/2

- faciliter la prise d'autonomie et l'auto évaluation aux niveaux pertinents,
- poursuivre les efforts engagés pour que l'évaluation devienne un véritable outil de pilotage de la formation continue

Je demande aux Groupes Techniques de Formation (GTF) et aux concepteurs de formation d'intégrer le contexte actuel et de décliner :

- les priorités nationales annoncées par le Ministère (DGESCO, SGDGRH)
- les nouveaux cahiers des charges pour la formation des maîtres et des personnels de direction
- le continuum entre formation initiale et continue fortement réaffirmé dans tous les textes réglementaires.

L'évolution des conditions d'exercice des métiers de l'éducation (réforme de la formation des maîtres, poursuite de l'informatisation des systèmes, ENT, partenariats, connaissance et diversité des publics ...) imposent un renouvellement des modalités de formation de formateurs et de leur recrutement.

Dans ces conditions, le cahier des charges s'organisera en trois grands axes :

- accompagner la mise en œuvre des orientations prioritaires,
- maintenir ou parfaire les compétences de tous les acteurs du système éducatif,
- consolider et développer un vivier de formateurs répondant aux besoins constatés ou émergents

Je suis très attaché à la formation continue car c'est une nécessité pour l'institution et un droit pour les personnels.

Pour le Recteur et par autorisation
Le chef du service Académique
de la Formation Continue

Pierre-Yves PELLEFIGUE



I . La formation continue : les orientations prioritaires

Les actions de formation continue retenues devront prendre appui sur les éléments mentionnés ci-dessous du contexte institutionnel et s'inscrire dans une dynamique visant, pour 2010, 40 % des efforts engagés pour les orientations prioritaires (LOLF).

- **Les trois niveaux des missions du professeur** (dans la classe, dans l'établissement, au sein du système éducatif) – circulaire n°97-123 du 23 mai 1997.
- **Les priorités nationales donnant lieu à codage spécifique** dans le cadre des plans académiques de formation – DGESCO/ SGDGRH
 - Pour le premier degré
 - *Les premiers apprentissages en maternelle*
 - *La mise en œuvre des programmes de l'école primaire par l'enseignement des fondamentaux*
 - *Aide et soutien à la réussite des élèves grâce à la nouvelle organisation de l'école et aux nouveaux dispositifs*
 - *La mise en œuvre de l'évaluation par compétences à l'école primaire*
 - *Accompagnement du plan de rénovation des langues vivantes*
 - *L'utilisation du numérique à l'école primaire : évolution des pratiques*
 - *Education à la responsabilité*
 - *Scolarisation des élèves handicapés et parcours scolaires*
 - *Poursuite de la mise en application de l'enseignement en histoire des arts*
 - *Accompagnement de l'entrée dans le métier*
 - Pour le second degré
 - *La mise en œuvre de l'évaluation par compétences au collège*
 - *Accompagnement du plan langues vivantes*
 - *Poursuite de la rénovation de la voie professionnelle*
 - *Rénovation de la voie technologique*
 - *Orientation des élèves : accompagnement personnalisé et tutorat*
 - *Accès à la culture, responsabilité et égalité des chances*
 - *L'utilisation du numérique au collège et au lycée : évolution des pratiques*
 - *Poursuite de la mise en application de l'enseignement en histoire des arts*
 - *Scolarisation des élèves handicapés et parcours scolaires*
 - *Accompagnement de l'entrée dans le métier*
 - *La réforme du lycée avec notamment l'accompagnement personnalisé, les enseignements d'exploration et les nouveaux programmes de seconde*
 - Pour la SGDGRH (MIFOR / ESEN)



- Formation des managers à l'entretien professionnel
- Sensibilisation au développement durable dans toutes les adaptations à l'emploi
- Performance et gestion de la masse salariale
- Hygiène et sécurité : formation des ACO

- **Le référentiel de compétences issu du cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM :**
 - Agir en fonctionnaire de l'état et de façon éthique et responsable
 - Maîtriser la langue française pour enseigner et communiquer
 - Maîtriser les disciplines et avoir une bonne culture générale
 - Concevoir et mettre en œuvre son enseignement
 - Organiser le travail de la classe
 - Prendre en compte la diversité des élèves
 - Evaluer les élèves
 - Maîtriser les technologies de l'information et de la communication
 - Travailler en équipe et coopérer avec les parents et les partenaires de l'école
 - Se former et innover
- **Les contenus de formations prioritaires dans le cadre du cahier des charges de la formation des personnels de direction :**
 - Maîtriser le pilotage de l'établissement en sachant collaborer et communiquer avec les acteurs et les partenaires de l'établissement
 - Maîtriser les enjeux et les dispositifs pédagogiques et éducatifs afin de prendre les meilleurs décisions pour la réussite des élèves
 - Posséder une maîtrise suffisante de la gestion des personnes pour leur permettre d'optimiser leur potentiel au service de l'établissement et des élèves
 - Acquérir les attitudes et maîtriser les techniques permettant de comprendre et d'optimiser le fonctionnement de l'établissement, repérer et gérer les dysfonctionnements
- **Les orientations académiques** fondées sur :
 - la mise en place de champs de contractualisation,
 - la responsabilité et l'autonomie de chaque acteur du système éducatif.

II . La formation continue : les compétences professionnelles

Pour chaque agent, la formation continue devra apporter les ressources nécessaires (connaissances, capacités, attitudes) pour maintenir ou parfaire ses compétences professionnelles.

Les Groupes Techniques de Formation passeront commande de dispositifs visant à la maîtrise de tout ou partie d'une compétence. Ces dispositifs engloberont des modules conçus comme des actions qui participent à l'installation de ressources nécessaires pour cette compétence.



Il est indispensable que chaque GTF ait une claire conscience de sa contribution à la professionnalisation des personnels en repérant les compétences qu'il offre de travailler dans son périmètre. Pour autant, il n'a pas à couvrir l'ensemble du spectre à lui seul, et d'ailleurs il ne le peut pas.

Toutefois l'offre globale de formation doit proposer une palette **équilibrée, élargie, et cohérente**, de ressources couvrant l'**ensemble** du champ des compétences.

Dans la perspective d'une approche par les compétences, la formation continue, en cohérence et continuité avec la formation initiale, peut contribuer à la responsabilisation des acteurs du système éducatif, qui s'engageront d'autant mieux dans leur formation qu'ils y trouveront des ressources mobilisables pour des pratiques professionnelles plus accomplies.

III . La formation continue : veille prospective et vivier de formateurs

Les formations de contenu disciplinaire évoluent sans trop de difficultés car elles sont encadrées par les corps d'inspection identifiés comme spécialistes garants de la volonté institutionnelle et par des spécialistes universitaires reconnus au sein de l'IUFM notamment. Cependant, comme on ne peut dissocier une compétence des conditions concrètes où elle s'exerce, on doit identifier ce qui se fait, dans les disciplines, pour contextualiser l'action des formateurs.

Par ailleurs, les formations relevant du champ des sciences de l'éducation, de la maîtrise du système éducatif, du développement personnel nécessitent une formation de formateurs renouvelée et enrichie sur ces thèmes.

L'approche par compétences transforme considérablement les métiers, il s'agit de :

- clarifier, consolider et développer les compétences attendues de chaque formateur académique,
- approfondir et actualiser les connaissances sur les thèmes transversaux souvent demandés
- installer une culture de veille et de mutualisation des ressources afin d'anticiper les besoins nouveaux.

Pour atteindre ces objectifs avec une plus grande efficacité, il faut identifier les ressources qui font défaut puis redéployer un vivier de formateurs à partir de profils définis en commun avec les opérateurs de formation institutionnels.

Pour accompagner les acteurs de la formation, et dans la limite du budget dédié à chaque GTF, le SAFCO impulsera ou favorisera la mise en place de lieux d'élaboration et de partage de ressources.