

OFFRE GLOBALE DE FORMATION

ACADÉMIE DE LYON

2021-2022

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS.....	3
LES ENJEUX STRATÉGIQUES NATIONAUX DÉCLINÉS AU NIVEAU ACADÉMIQUE	5
L'OFFRE GLOBALE DE FORMATION	8
1. PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS D'EDUCATION ET D'ORIENTATION DU 2 ^D DEGRE	8
2. PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION DES PERSONNELS DU PREMIER DEGRE	8
3. PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT	9
3.1 Formation continue des personnels d'encadrement.....	9
3.2 Formation statutaire des personnels d'encadrement.....	10
4. PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION DES PERSONNELS ATSS	10
5. FORMATIONS LIEES A L'ENTREE DANS LE METIER (STAGIAIRES ET NEO TITULAIRES T1, T2).....	11
6. PREPARATION CONCOURS ET CERTIFICATIONS	12
6.1 Préparation aux concours internes enseignement.....	12
6.2 Préparation aux concours d'encadrement.....	12
6.3 Préparation aux concours et examens professionnels des personnels ATSS.....	13
6.4 Préparation à la certification CAFFA-CAFIPEMF	13
6.5 Préparation à la certification DNL	14
6.6 Préparation au CAPPEI.....	14
6.7 Préparation au CPLDS	15
7. FORMATIONS DE PROXIMITE.....	16
8. FORMATIONS SPECIFIQUES	16
8.1 Accompagnement des néo-contractuels	16
8.2 Formation d'adaptation à l'emploi des AED.....	17
8.3 Formation des AED en préprofessionnalisation	17
8.4 Formation d'adaptation à l'emploi des AESH	18
8.5 Formation des tuteurs et néo-tuteurs.....	18
8.6 Modules de formation d'initiative nationale (MFIN)	18

AVANT-PROPOS

Alors que le Ministre de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports a engagé avec le Grenelle de l'Education une réflexion globale sur le fonctionnement et l'amélioration de notre institution, en plaçant au cœur des enjeux éducatifs l'ensemble des personnels, nous sommes amenés à nous interroger sur l'évolution de nos pratiques professionnelles et de nos modalités d'organisation, en nous appuyant notamment sur l'expérience inédite que nous traversons.

L'Ecole du XXIème siècle se bâtit ainsi sur des fondations solides, que sont nos valeurs républicaines, tout en prenant en compte les enjeux liés à une société en pleine évolution dont les attentes vis-à-vis de l'école sont plus fortes que jamais pour garantir à chaque élève sa pleine réussite et son épanouissement.

Dans ce projet global, la formation des personnels tient une place essentielle. Elle est le levier d'accompagnement du changement et d'amélioration de l'efficacité du système éducatif au service de la performance et de la réussite des élèves, fondée sur la responsabilisation, l'autonomie et la qualité de vie au travail. Elle permet tout à la fois la montée en compétences des personnels et l'ouverture d'évolution des carrières.

Pour atteindre ces objectifs, l'académie de Lyon s'est engagée dans une stratégie volontariste en faveur de la mise en place d'un véritable écosystème de formation, s'appuyant sur l'ensemble des ressources d'une des régions les plus dynamiques d'Europe. Cette démarche de territoire apprenant, engagée depuis 2018, s'appuie sur les conclusions du rapport des inspections générales concernant le pilotage du plan national de formation, et celles des assises de la formation continue des 14 et 15 mars 2019. Les conclusions du Grenelle de l'Education qui seront présentées en avril 2021 constitueront également de nouvelles orientations.

La stratégie académique, s'est vue totalement renforcée par le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale, qui présente les principes applicables, les orientations et les modalités de mise en œuvre de la formation continue pour les années 2019-2022. Les contenus proposés dans le présent cahier des charges s'inscrivent résolument dans la mise en application et la déclinaison de ces éléments au niveau académique pour l'ensemble des personnels de l'État qui participent au service public de l'éducation : personnels administratif, technique, de santé, social, enseignant, d'éducation, d'orientation, d'accompagnement, d'encadrement, du premier comme du second degré.

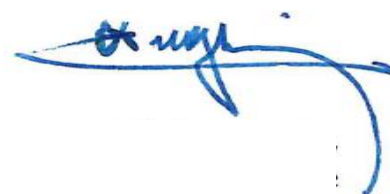
Initiant un changement de paradigme fort entre « logique de l'offre de formation » et « logique de réponse à la demande », il traduit le nécessaire continuum entre formation initiale et continue/continuée, insiste sur le développement d'actions de formation menées en proximité de chaque acteur et territoire, de formations certifiantes et diplômantes, adossées à la recherche. Il propose une diversification des viviers de formateurs et le recours à l'ensemble des modalités de formation, l'ensemble étayé par de véritables processus d'évaluation de la formation continue. Il formalise trois grands champs d'orientations de la formation continue pour tous les personnels : se situer dans le système éducatif, se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles, être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences.

Le plan académique de formation de tous les personnels de l'académie de Lyon, s'articule autour de ces principes directeurs. Piloté par la Délégation académique à la formation, innovation, expérimentation il propose, dès septembre 2021 et dans la continuité du plan académique 2020, de nouvelles ingénieries dont l'ensemble répond, avec des modalités variées, à la mise en œuvre des enjeux précités et des acquis des expérimentations conduites dans le cadre du contexte sanitaire : évaluation systématique de toutes les actions de formation à court et moyen termes et démarche qualité, ouverture de formations du plan académique de formation au fil de l'eau toute l'année scolaire en fonction des besoins des personnels, hybridation d'au moins 30% du volume de formation, poursuite du développement des formations d'initiative locale au plus près des besoins des structures scolaires et des territoires, mise en place du continuum de formation initiale/continuée avec l'Inspé, pilotage académique des plans de formation continue des personnels du premier degré, ou encore nouvelles formes de formation porteuses de nouvelles formes scolaires.

La formation des personnels d'encadrement prend, à compter de cette année, une dimension régionale, avec la mise en place d'une délégation régionale à la formation des personnels d'encadrement. Cette initiative permettra de construire avec les académies de Clermont-Ferrand et de Grenoble une offre renforcée s'appuyant sur les forces vives et les ressources des trois territoires.

Grâce à l'engagement des tous les services académiques et notamment du service Ressources humaines de proximité, mais aussi à des partenariats forts avec entre autres l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé), le réseau Canopé, le Conseil scientifique de l'éducation nationale (CSEN) et l'Institut français de l'éducation (IFé), tous les moyens sont mobilisés pour accompagner chaque personnel dans la construction de son parcours professionnel.

Le système éducatif repose sur des femmes et des hommes, venus souvent d'horizons très différents, de « cultures » variées, et qui constituent, par la diversité de leurs profils, une richesse humaine inestimable. C'est grâce à une politique de formation ambitieuse de tous les personnels que nous pourrons révéler et accompagner ces potentiels humains, à l'échelle de l'académie. Dans un contexte sans cesse en évolution, je sais pouvoir compter sur l'engagement et la mobilisation des énergies, compétences et capacités d'innovation de tous les acteurs de la formation pour éprouver ensemble, au sein de l'École de la confiance, le plaisir d'accompagner nos élèves dans le bonheur d'apprendre et de grandir.



Olivier Dugrip,
Recteur de la région académique
Auvergne-Rhône-Alpes,
Recteur de l'académie de Lyon,
Chancelier des universités

LES ENJEUX STRATÉGIQUES NATIONAUX DÉCLINÉS AU NIVEAU ACADÉMIQUE

Le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale 2019-2022 constitue le cadre dans lequel s'inscrit l'offre globale de formation de l'académie de Lyon. Il vise trois objectifs :

- se situer dans le système éducatif,
- se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles,
- être accompagné dans ses évolutions professionnelles.

L'offre académique de formation doit prendre en compte, de manière concrète, les besoins que les personnels expriment au regard des réalités de l'exercice de leur métier et dans le respect des axes stratégiques nationaux.

Elle doit permettre de répondre aux enjeux suivants :

- s'adapter aux nouvelles exigences des métiers tout au long de la vie professionnelle,
- accompagner la mise en œuvre des réformes,
- actualiser les connaissances tout au long de la carrière,
- accompagner l'entrée dans la fonction,
- renforcer l'expertise,
- contribuer au développement des compétences professionnelles individuelles et collectives,
- favoriser la mobilité professionnelle,
- accompagner l'expérimentation et le développement de l'innovation.

Elle est construite de manière à :

- répondre aux besoins d'accompagnement individuels et collectifs dans les territoires,
- accompagner les équipes dans l'analyse et l'évolution de leurs pratiques professionnelles,
- organiser la formation dans un continuum formation initiale / formation continuée élaboré autour de compétences et de postures professionnelles à acquérir ou à développer,
- proposer des parcours de formation en présentiel, à distance ou hybrides,
- intégrer les éléments de la culture et des usages du numérique nécessaires à l'exercice du métier,
- favoriser l'articulation de la formation avec la recherche et l'innovation-expérimentation.

L'offre académique de formation s'inscrit dans un processus de formation tout au long de la vie, qui s'appuie sur les principes suivants, en lien avec le schéma directeur de la formation continue :

Une offre de formation à destination de tous les personnels

L'offre académique de formation s'adresse à l'ensemble des personnels de l'académie : personnels d'enseignement 1^{er} et 2nd degrés, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, personnels d'accompagnement (AED, AESH) et personnels d'encadrement.

Une offre de formation qui s'inscrit dans un continuum

L'offre académique de formation traduit le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue, en accompagnant l'ensemble des agents dès la préparation aux concours et l'entrée dans le métier ou la fonction. Le Pôle continuum de professionnalisation, de formation et de recherche, structure collaborative d'interface entre le rectorat et l'enseignement supérieur, en garantit la cohérence pour les professeurs et personnels d'éducation et ce, dès la première année de licence. Dans cette dynamique, l'académie de Lyon a été accréditée pour mettre en œuvre avec l'université de Saint Étienne un parcours préparatoire au professorat des écoles (L1 à L3) au sein du lycée général Claude Fauriel de Saint-Étienne.

Une offre de formation de proximité, une logique de réponse à la demande

L'offre académique de formation laisse une place importante à une offre de proximité qui tient compte des besoins du terrain et des particularismes locaux. Au travers des dispositifs d'accompagnement déclenchés au fil de l'eau par les responsables des domaines du PAF et des actions de proximité, la formation de proximité permet de mobiliser des dynamiques collectives et collaboratives et de renforcer le travail en équipe dans la logique des territoires apprenants. Ces actions de formation, initiées par les territoires scolaires des premier et second degrés (circonscriptions, établissements, bassins d'éducation, départements), autorisent des réponses rapides aux demandes des systèmes et favorisent la mise en œuvre de dispositifs de formation interdegrés, intercatégoriels et interinstitutionnels.

Outre la gestion académique du compte personnel de formation, le travail collaboratif étroit entre la Délégation formation innovation expérimentation, la direction des ressources humaines (plateforme « proxi-RH ») et tous les collègues d'inspecteurs et directions administratives du rectorat, concrétise au sein de l'académie, la logique de réponse aux besoins et à la demande de chaque collaborateur.

Une offre de formation confiée à des viviers de formateurs diversifiés

L'offre académique de formation prévoit d'enrichir ses viviers de formateurs en suivant deux axes : d'une part en interne, en développant une mutualisation transversale des expertises en formation présentes au sein de tous les services et délégations, d'autre part en laissant une large place à tout un ensemble de partenaires experts extérieurs à l'Éducation nationale (associations, autres institutions publiques...). Le partenariat privilégié avec l'Inspé et les universités, concrétisé au sein du Pôle continuum, facilite l'intervention

des personnels de l'enseignement supérieur dans tous les dispositifs de formation continue. Le partenariat renforcé avec Réseau Canopé permet d'élargir encore les viviers de formateurs et les champs de compétences mis au service de la formation continue. L'ensemble est accompagné d'un plan ambitieux de formation de formateurs construit et mis en œuvre en interopérabilité avec le Plan national de formation.

Une offre de formation certifiante ou diplômante

Valoriser le parcours de formation de chaque acteur est un enjeu majeur. Plusieurs parcours de formation continue, d'ores et déjà adossés à des démarches certificatives et/ou diplômantes (open badges, certifications professionnelles, diplômes d'université, Masters...), témoignent de l'intérêt pour chaque acteur comme pour la dynamique de gestion des ressources humaines, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'académie, d'un élargissement de ces pratiques.

Une offre de formation hybridée

L'offre académique de formation doit tenir compte de l'expérience acquise dans le contexte sanitaire que nous vivons depuis plus d'une année et des enseignements tirés des États généraux du numérique. Elle doit favoriser, au regard d'un contexte encore incertain, la diversification des modalités de formation et contribuer au développement des formations hybrides ou à distance, impulsées dans les précédents plans de formation.

Une offre de formation adossée à la recherche

La création de Collectifs pluri-catégoriels et pluri-institutionnels, rassemblant les experts de la formation du rectorat et de l'enseignement supérieur, et ce pour toutes les disciplines, a pour objectif de développer une formation à la lumière des derniers résultats de la recherche, en disciplinaire ou transversal. Par ailleurs la Cellule recherche/terrain du Pôle continuum propose un cadre méthodologique et accompagne les équipes de terrain dans des projets de recherche collaborative, avec l'appui de toute l'expertise des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les partenariats très étroits entretenus avec Réseau Canopé et avec l'Institut français de l'éducation participent de la même logique.

Une offre de formation qui accompagne l'innovation

Si la formation impulse souvent des pratiques innovantes et encourage l'expérimentation, réciproquement, la volonté de tenter de nouvelles pratiques fait naître des besoins de formation. En conséquence, il convient d'envisager, chaque fois que cela est pertinent, des dispositifs pour accompagner les équipes qui souhaitent développer des expérimentations et de l'innovation.

L'OFFRE GLOBALE DE FORMATION

1. Plan académique de formation des personnels enseignants d'éducation et d'orientation du 2^d degré

Le plan académique de formation (PAF) des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré recense l'ensemble des formations proposées au cours de l'appel d'offres de l'année N-1 et validées en commissions d'expertise. Les moyens dédiés à la formation sont budgétisés et anticipés en N-1.

Le PAF des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré est organisé en trois domaines :

- les domaines transversaux (A),
- les domaines disciplinaires du collège et lycée général et technologique (B),
- les domaines disciplinaires du lycée professionnel (C).

Chaque domaine propose :

- des offres de formation à candidature individuelle pour lesquelles une inscription est obligatoire, via le serveur GAIA, durant la campagne qui débute traditionnellement fin août,
- des formations à public désigné, pilotées par les responsables de domaines, et pour lesquelles il n'est pas possible de candidater.

2. Plan académique de formation des personnels du premier degré

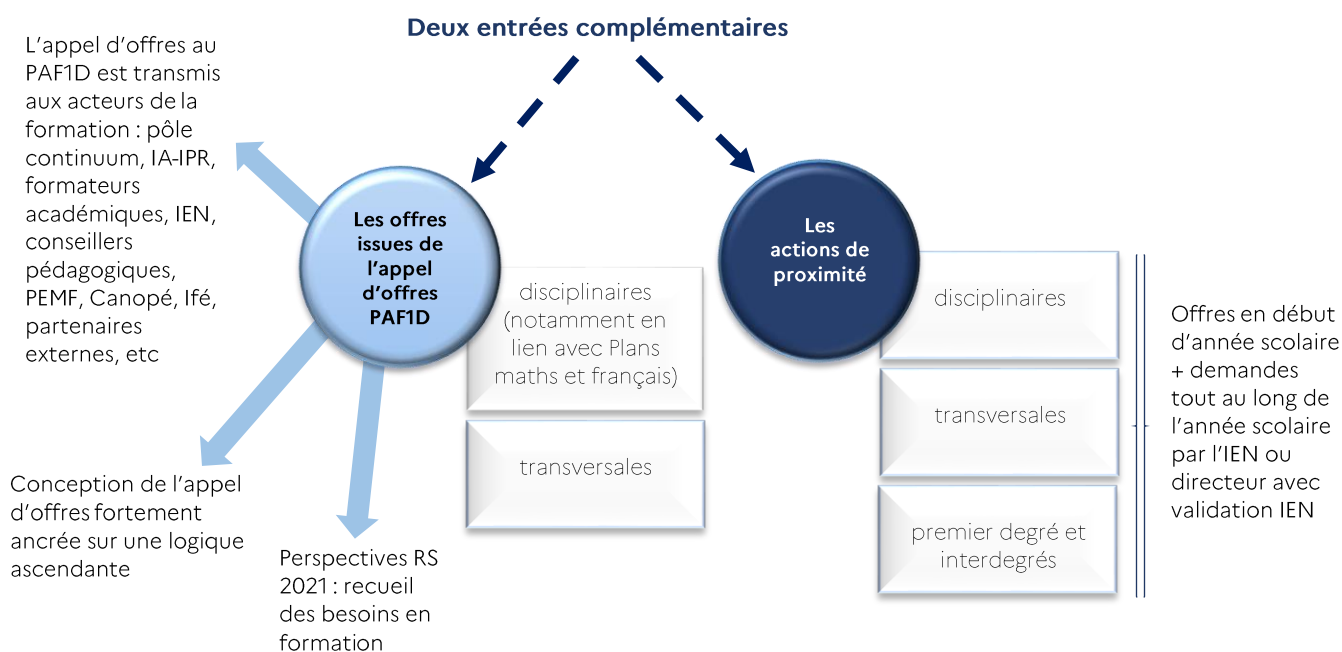
Un plan académique de formation a été mis en œuvre, à la rentrée scolaire 2020, à destination des personnels du premier degré : les professeurs d'école, les néo-directeurs et les formateurs. L'académie de Lyon s'est en effet engagée dans une politique volontariste en faveur de la formation de tous les personnels dans l'optique de mettre en place un véritable écosystème de la formation forgé sur la richesse et la diversité des ressources institutionnelles et partenariales de l'académie et des départements qui le composent. Déployé en complémentarité des plans de formation départementaux et de circonscription, le plan académique de formation du premier degré (PAF1D) ambitionne d'accompagner la transformation de la formation continue des professeurs d'école. Ces offres académiques ont vocation à prendre appui sur les besoins en formation exprimés par le terrain et tous les personnels susmentionnés. Dans cette optique sera déployé, en lien avec les départements et les pôles de formation, un processus de recueil de besoins afin d'orienter judicieusement les thématiques, disciplinaires, comme transversales, des offres.

Il convient en outre de préciser que les équipes de circonscription mais aussi les directeurs d'école, après validation de leur inspecteur, ont la possibilité de solliciter, tout au long de l'année scolaire, un accompagnement spécifique de proximité à entrée disciplinaire ou transversale.

Une communication spécifique sur le PAF1D sera adressée aux inspecteurs du premier degré et conseillers pédagogiques de circonscription et départementaux.

Le calendrier de lancement du PAF1D est distinct de celui du PAF2D.

Représentation synthétique du PAF1D



3. Plan académique de formation des personnels d'encadrement

3.1 Formation continue des personnels d'encadrement

Le plan de formation continue des personnels d'encadrement 2021/2022 de l'académie de Lyon s'intégrera, à partir de la prochaine rentrée scolaire, dans le plan de formation régional Auvergne-Rhône-Alpes qui sera proposé par la Direction régionale académique à la formation des personnels d'encadrement (DRAFPE).

Dans l'optique de favoriser l'inter catégorialité, le plan de formation continue des personnels d'encadrement pédagogique est également ouvert aux personnels d'encadrement administratif ainsi qu'aux directeurs adjoints de SEGPA de l'académie.

Afin de permettre une réponse formative la plus adaptée aux demandes de ces personnels, ce plan de formation se décline selon les ingénieries suivantes :

- analyse et mise en œuvre par la Dfie des réponses aux demandes de formation d'un collectif de personnels d'encadrement premier et second degrés (regroupement d'établissements, réseaux, bassins...) tout au long de l'année ;
- inscription à des modules du plan académique de formation statutaire des personnels d'encadrement stagiaires ;
- inscription à certaines formations du plan des personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux (ATSS). Il s'agit principalement de modules répondant à une problématique de management ;
- accès à l'offre de formation de l'IH2EF ;
- analyse et réponse à des demandes individuelles des personnels d'encadrement ;
- inscriptions à des formations universitaires diplômantes.

3.2 Formation statutaire des personnels d'encadrement

Afin d'accompagner les personnels d'encadrement dans leur prise de poste, l'académie propose un parcours de formation déployé sur une année scolaire qui permet d'alterner :

- des séminaires à l'IH2EF,
- des journées de formation transversales pour tous les personnels d'encadrement,
- des modules spécifiques à chaque corps de métier, dont certains particuliers au premier degré,
- des séances d'accompagnement technique calquées sur le calendrier annuel des activités pour les personnels de direction,
- des stages en entreprises, administrations ou collectivités.

4. Plan académique de formation des personnels ATSS

Le plan de formation des personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux (ATSS) répond aux besoins en formation de tous les agents et des structures dans lesquelles ils exercent. Il se compose de trois parties :

- Faciliter son entrée dans le métier, qui permet d'accompagner l'intégration professionnelle des personnels nouvellement nommés ou intégrant de nouvelles fonctions ; il s'agit de formations à public désigné.
- Développer de nouvelles compétences, à destination de tous les personnels qui, grâce à la formation continue, souhaitent maintenir ou parfaire leur qualification ; formations à candidature individuelle ou à public désigné.
- Préparer un examen professionnel, un concours interne dans le cadre d'une promotion ; à l'initiative de l'agent.

5. Formations liées à l'entrée dans le métier (stagiaires et néo titulaires T1, T2)

L'année scolaire 2021-2022 sera une année de transition entre deux systèmes de concours pour l'accès aux métiers du professorat et d'éducation. Le printemps 2022 verra la première édition du concours (nouvelle formule en fin de Master 2), alors que les dernières promotions des lauréats des concours en Master 1 (ancienne formule) achèveront parallèlement leur cursus universitaire et celui de leur titularisation. À la rentrée 2021, deux statuts « étudiant » cohabiteront dans les Masters MEEF : celui d'alternant, avec un contrat établi avec le rectorat pour un tiers-temps en responsabilité, et celui d'étudiant stagiaire, avec un stage de 12 semaines à réaliser, soit 60 jours. Enfin, la quotité de service (mi-temps ou plein temps) à l'issue du concours dépendra du Master d'origine. (À noter : à la rentrée 2022, tous les professeurs et CPE stagiaires sortants de concours n'auront plus le statut « étudiant »).

Pour les lauréats des concours, après un module d'accompagnement à la prise de poste visant le renforcement des connaissances disciplinaires et pédagogiques, le plan de formation pour ces personnels propose :

- des formations disciplinaires assurées par les inspecteurs pour le second degré,
- des visites formatives dans le cadre du tutorat mixte,
- des parcours du master 2 MEEF ou des diplômes universitaires (DU) en alternance pour les professeurs et CPE stagiaires alternants à mi-temps,
- des formations transversales pour les professeurs et CPE stagiaires à temps complet.

De nombreux contenus de formation sont définis et mis en œuvre en partenariat avec l'Inspé dans le cadre du pôle continuum.

Les psychologues de l'Éducation nationale 1^{er} et 2nd degrés, diplômés en psychologie, sont en formation professionnalisante durant une année avec une alternance à l'Inspé et en situation professionnelle (en RASED pour les PsyEN EDA, en CIO pour les PsyEN EDO).

Le plan de formation spécifique aux néo-titulaires (1^{ère} et 2^{ème} années) est centré sur les thématiques suivantes :

- prendre en compte la diversité des élèves dans son enseignement (école inclusive),
- exercer en éducation prioritaire,
- installer et maintenir un climat propice aux apprentissages,
- évaluer les progrès et les acquisitions des élèves,
- développer les pratiques interdisciplinaires et les parcours éducatifs,
- s'impliquer dans les instances et travailler avec les partenaires de l'EPLE,
- coopérer au sein d'une équipe.

6. Préparation concours et certifications

6.1 Préparation aux concours internes enseignement

Chaque année, l'académie de Lyon propose, aux personnels en poste et éligibles, une préparation aux concours internes : agrégation, CAPES, CAPET, CAPLP, CAPEPS et concours CPE.

La durée de la formation dépend du nombre de préparateurs engagés. Les actions ont lieu dans l'agglomération lyonnaise, les mercredis après-midi et/ou samedis matin sauf cas particuliers. Les stagiaires sont couverts par des ordres de mission sans frais.

De nombreuses préparations débutent dès le mois de juin, permettant de disposer de l'été pour travailler les contenus ou d'amorcer l'écriture du dossier de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle (RAEP) constituant l'épreuve d'admissibilité du CAPET, CAPLP, du concours de CPE et de la grande majorité des concours du CAPES.

Le bulletin d'information rectoral (BIR) du mois d'avril détaille, pour les préparations de l'année suivante, la procédure d'inscription, l'organisation et le calendrier.

Le site [devenirenseignant](http://devenirenseignant.fr) présente l'ensemble de ces concours.

6.2 Préparation aux concours d'encadrement

La Délégation académique à la formation, l'innovation et l'expérimentation (Dfie) propose un parcours de formation à la préparation aux concours d'encadrement : personnels de direction, inspecteurs premier et second degrés.

Une campagne d'inscription publiée au BIR, courant avril, permet une inscription individuelle au parcours de formation.

Cette formation hybride alterne des temps de travail personnel via la plateforme m@gistère proposée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) et des séances de formation hebdomadaires animées par des équipes de personnels d'encadrement dédiées.

Pour soutenir les préparateurs PERDIR dans leur projet d'évolution professionnelle et en complément de cette formation hybride, la Dfie met en place, pour les volontaires, un dispositif d'accompagnement individualisé.

Cette formation est construite comme la première étape d'un processus de professionnalisation puisqu'elle met en avant, de manière systématique, la posture d'encadrement.

6.3 Préparation aux concours et examens professionnels des personnels ATSS

Les concours et examens concernés sont :

- examen professionnel de SAENES classe exceptionnelle,
- examen professionnel de SAENES classe supérieure,
- examen professionnel d'APAE,
- concours communs de secrétaire administratif de classe normale,
- concours de secrétaire administratif SAENES de classe supérieure,
- concours communs d'adjoint administratif principal de 2^{de} classe,
- concours de catégorie A,
- concours d'ITRF.

Les dates d'inscription varient d'une préparation à une autre.

Toutes les informations sont accessibles sur la page [Examens et concours](#).

6.4 Préparation à la certification CAFFA-CAFIPEMF

La Dfie accompagne les personnels des 1^{er} et 2^d degrés qui se présentent aux épreuves d'admissibilité et d'admission du Certificat d'aptitude aux fonctions de formateurs académiques (CAFFA) et du Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur (CAFIPEMF).

La formation proposée est ouverte uniquement aux personnels dont le dossier de candidature a été préalablement validé par la Direction des examens et concours (DEC). Cette formation interdegrés se déroule les mercredis après-midi et est animée par des binômes de formateurs et formatrices : personnels de direction ou FA pour le 2nd degré en binôme avec des IEN, des CPC ou CPD pour le 1^{er} degré. L'Inspé (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation) intervient également en animant les modules de préparation aux écrits (rapport d'activité pour l'admissibilité et mémoire pour l'admission).

L'accompagnement individuel à l'élaboration du mémoire est assuré par des formateurs et formatrices académiques (FA) pour le 2^d degré. Les personnes préparant le CAFIPEMF sont accompagnées par des conseillers pédagogiques.

Une réunion d'information académique se déroule chaque année, en septembre, afin de présenter le plan de formation. Le plan de formation préparatoire au CAFIPEMF sera susceptible de modifications prenant en compte la publication imminente d'un nouveau décret concernant ce certificat.

6.5 Préparation à la certification DNL

Pour enseigner une discipline non linguistique (DNL) en langue vivante étrangère, il est nécessaire de posséder une certification complémentaire depuis 2004. L'organisation de l'examen de certification complémentaire s'appuie sur les textes officiels parus aux [BO n° 7 du 12 février 2004](#) et [BO n° 39 du 28 octobre 2004](#).

La Direction des examens et concours (DEC) ouvre, chaque année, la campagne d'inscription à la certification début octobre par communication dans le BIR courant septembre.

La Dfie propose, pendant les congés d'hiver, uniquement aux préparateurs dont le dossier de candidature a été validé par la DEC, une semaine de formation interdegrés pour préparer les différentes épreuves.

6.6 Préparation au CAPPEI

Le certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) a été créé par le [décret n°2017-169 du 10 février 2017](#) qui abroge le CAPASH et le 2 CA-SH.

[Un décret](#) et deux arrêtés ([Version initiale](#) et [Version en vigueur](#)) en date du 21 décembre 2020 viennent d'apporter quelques modifications aux textes de 2017, précédemment cités. Dorénavant, les titulaires du 2 CASH sont considérés comme titulaires du CAPPEI.

La formation préparant au CAPPEI, d'une durée de 300 heures, est organisée à l'intention des enseignants du premier degré et du second degré de l'enseignement public, titulaires et contractuels employés par un contrat à durée indéterminée, 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.

Les inscriptions à la formation se font auprès de la Direction des services départementaux de l'éducation nationale du département d'origine pour les enseignants du premier degré ou de la Dfie (dfie@ac-lyon.fr) pour les enseignants du second degré, selon le calendrier établi par le recteur d'académie. Les épreuves du CAPPEI sont ouvertes aux candidats libres.

La certification du CAPPEI sera également possible-sous conditions-par VAEP session 2022 (Validation des acquis de l'expérience professionnelle) pour des enseignants ayant au moins 5 années d'exercice dont 3 dans le domaine de l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves en situation de handicap.

6.7 Préparation au CPLDS

Le certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire (CPLDS) a été institué par le [décret n° 2017-791 du 5 mai 2017](#), complété par l'[arrêté du 5 mai 2017](#) (version initiale et version consolidée au 15 mai 2019) relatif à l'organisation de la formation conduisant au certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire, et par l'[arrêté du 5 mai 2017](#) relatif à l'organisation de l'examen au CPLDS.

Ce certificat de professionnalisation atteste la qualification des personnels appelés à participer aux missions mises en place dans les services académiques et départementaux, dans les établissements du second degré de l'enseignement public et privé sous contrat pour prévenir le décrochage scolaire et accompagner les jeunes qui bénéficient du droit au retour en formation initiale prévu à l'[article L. 122-2 du code de l'éducation](#).

La formation préparant au CPLDS d'une durée de 190 heures comporte des modules de formation théorique, d'approfondissement et de mise en situation professionnelle dans un établissement. Elle est organisée à destination des personnels d'enseignement et d'éducation de l'enseignement public titulaires et contractuels, employés par contrat à durée indéterminée, ainsi que les maîtres contractuels et les maîtres délégués en contrat à durée indéterminée des établissements d'enseignement privés sous contrat. La Direction des examens et concours (DEC) ouvre chaque année la campagne d'inscription au CPLDS par une communication dans le BIR courant juin. La DRAIO avec l'appui de la DFIE propose le parcours d'accompagnement à l'obtention au CPLDS aux candidats dont le dossier a été au préalable validé par la DEC.

Sont réputés être titulaires d'office de ce certificat les enseignants titulaires recrutés par la voie des concours de recrutement de professeurs certifiés et de professeurs de lycée professionnel dans la section coordination pédagogique-ingénierie ainsi que les personnels titulaires ou employés par contrat à durée indéterminée qui exercent leur activité à temps complet depuis au moins 3 ans à la date d'entrée en vigueur du décret n°2017-791 du 5 mai 2017, dans le cadre des missions mises en place pour prévenir le décrochage scolaire et accompagner les jeunes qui bénéficient du droit au retour en formation initiale prévu par l'article L.122-2 du code de l'éducation, dans les services académiques et départementaux ainsi que dans les établissements du second degré de l'enseignement public et privé sous contrat. L'exercice de cette activité fait l'objet d'une attestation établie par le recteur d'académie.

7. Formations de proximité

Les formations de proximité visent à accompagner les équipes, sur site, au plus près de leurs besoins.

Elles ont pour but de développer, en complément de ce qui est proposé au plan académique de formation, des pratiques collectives adaptées au contexte de chaque école ou établissement, et à construire des compétences professionnelles communes à un ensemble de personnels.

Ces formations s'adressent à des équipes 1er degré, 2nd degré, interdegrés et/ou intercatégorielles, d'un ou plusieurs établissements/écoles géographiquement proches.

La Dfie mobilise :

- pour les formations disciplinaires, prioritairement des universitaires de l'académie de Lyon dans le cadre du Pôle continuum,
- pour les formations transversales, des formateurs académiques, des universitaires dans le cadre du Pôle continuum et des groupes de formateurs travaillant sous la responsabilité des corps d'inspection ou des conseillers techniques.

Ces formations font l'objet d'un dialogue, en amont, entre le ou les intervenants et les pilotes d'une part, et les personnels concernés d'autre part, afin de déterminer, avec précision et d'un commun accord, les modalités et contenus de formation qui répondront le mieux aux besoins.

La Dfie répond à toute demande de formation de proximité tout au long de l'année. La demande est mise en œuvre à l'initiative d'un chef d'établissement ou d'un IEN 1er degré ou d'un directeur d'école avec validation de l'IEN.

8. Formations spécifiques

8.1 Accompagnement des néo-contractuels

La formation des professeurs néo-contractuels concerne les seules personnes recrutées tout au long de l'année scolaire en cours.

L'accompagnement formatif s'articule autour de cinq modalités :

- des journées de formation lissées tout au long de l'année scolaire ;
- une préparation aux concours du CAPES, du CAPLP et du concours de professeur des écoles ;
- une individualisation de la formation à la demande des inspectrices et inspecteurs ;
- un accompagnement en établissement : il concerne les contractuels exerçant dans un même établissement. Cet accompagnement est mis en place à la demande des inspecteurs d'académie-directeurs académiques des services départementaux de

l'Éducation nationale, de la directrice des ressources humaines, des inspectrices et inspecteurs référents ou disciplinaires, ou d'un chef d'établissement ;

- un accompagnement particulier des professeurs des écoles par des équipes de circonscription.

La formation des psychologues de l'Éducation nationale néo-contractuels concerne les seules personnes recrutées à partir de janvier et à la rentrée scolaire. L'accompagnement formatif s'articule autour de trois modalités :

- des journées thématiques permettant d'outiller les psychologues dans leur mission d'accompagnement :
 - des élèves et des familles dans le travail d'orientation et d'affectation
 - des établissements scolaires dans la poursuite de la persévérance et de la lutte contre le décrochage scolaire
- un accompagnement à la prise de fonction et à l'appropriation des pratiques en orientation scolaire et professionnelle tout au long de l'année par le directeur de CIO et l'équipe du CIO en fonction des besoins
- une préparation aux concours de psychologues de l'Éducation nationale.

8.2 Formation d'adaptation à l'emploi des AED

La Dfie met en place une formation d'adaptation à l'emploi spécifique à destination des assistants d'éducation (AED) qui bénéficient d'une formation obligatoire lors de leur prise de fonction. Cette formation est composée d'un module en présentiel de 18 heures sur la connaissance du système éducatif, l'accompagnement des élèves, le travail personnel de l'élève, etc. et d'un module à distance via la plate-forme m@gistère d'une durée de 3 heures.

8.3 Formation des AED en préprofessionnalisation

Les assistants d'éducation (AED) en préprofessionnalisation bénéficient d'une formation qui s'échelonne sur les trois années de leur contrat. Les journées de formation proposées en collaboration avec l'Inspé visent à les outiller au mieux dans la prise en charge progressive de leurs missions pédagogiques. Elles offrent, par ailleurs, la possibilité de temps d'échanges avec des formateurs sur les compétences professionnelles nécessaires au bon exercice de ces missions de L2 jusqu'en M1.

Le plan de formation 2021-2022 se décline comme suit :

- AED en L2 : deux journées de formation en distanciel autour des thématiques du développement de l'enfant, du rapport à la règle, de l'autonomie et de l'apprendre à apprendre ;
- AED en L3 : une journée de sensibilisation à l'école inclusive suivie d'une formation sur les pratiques interdisciplinaires. Un dernier temps d'apports disciplinaires en Lettres, Mathématiques ou Anglais –en fonction du parcours universitaire de chaque AED– clôture ce plan de formation.

8.4 Formation d'adaptation à l'emploi des AESH

Les AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) bénéficient d'une formation à cadrage académique de 60 heures, qui se décline au niveau départemental et s'articule autour des trois thématiques suivantes :

- éléments de connaissance et fonctionnement du système éducatif,
- éléments de connaissance relatifs aux besoins liés aux situations de handicap,
- compétences en lien avec les tâches qui sont confiées aux AESH (aide à l'élève, communication, etc.).

8.5 Formation des tuteurs et néo-tuteurs

Les tutrices et tuteurs bénéficient d'une formation disciplinaire de 3 heures en début d'année.

La formation pour les néo-tutrices et les néo-tuteurs concerne les enseignants tuteurs qui n'ont pas assuré la mission depuis 3 ans. Elle se décline en deux sessions de 3 heures dans des regroupements interdisciplinaires, associées à un parcours M@gistère, et s'articule autour des objectifs suivants :

- identifier les actions du tuteur ou de la tutrice,
- identifier les problématiques liées à la mission de tuteur ou tutrice,
- se positionner en tant que tuteur dans son observation et son analyse,
- construire des démarches et des outils d'observation et d'analyse,
- conduire un entretien et rédiger un écrit formatif,
- remplir l'outil de suivi du stagiaire (COMPAS) et à rédiger un écrit final sur la pratique du stagiaire.

8.6 Modules de formation d'initiative nationale (MFIN)

Depuis [la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#) du 11 février 2005, la scolarisation de tous les élèves est envisagée dans le contexte d'une société inclusive. La loi du 8 juillet 2013 pour la refondation de l'École concrétise cette volonté inclusive à l'école et engage tous les acteurs du système éducatif et leurs partenaires à favoriser les progrès et la réussite de tous les élèves quels que soient leurs besoins. La Dfie contribue à la réalisation de cet objectif d'une école réellement inclusive par les formations qu'elle propose et par son activité au sein des groupes académiques.

Les modules de formation d'initiative nationale (MFIN) sont organisés pour compléter le parcours de formation des enseignants titulaires du Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) ou dans le cadre de la formation continue. D'une durée de 24 à 72 heures, ils sont mis en œuvre par les académies et se déroulent sur tout le territoire. Les enseignants spécialisés et non spécialisés peuvent y participer en fonction des publics cibles et des modalités de recrutement. Ils permettent de se préparer à l'exercice de nouvelles fonctions et de développer des compétences nouvelles pour la scolarisation des élèves en situation de handicap.