



**ACADÉMIE
DE BORDEAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Ecole Académique de la Formation Continue

CSAA DU 14 OCTOBRE 2025

5 – Formation des personnels (administratifs, techniques, de laboratoire, santé et sociaux, enseignants, d'éducation et d'orientation, d'encadrement) : bilan des actions 2024-2025, orientations 2025-2029

1. Bilan global du déploiement du programme académique de formation 2024-2025

Le tableau de bord ci-dessous permet d'appréhender de façon globale le bilan annuel du programme académique de formation par catégories de personnels.

Données 2023-2024	Nombre de journées stagiaires réalisées	Nombre de personnes en activité	Durée moyenne de formation en jours par personne en activité	Nombre de personnes convoquées non excusées	Taux d'accès à la FC	Nombre de personnes assidues	Durée moyenne de formation en jours par personne assidue	Taux d'assiduité
Personnels de direction et d'inspection	3 134	759	4,2	759	100%	622	5,04	82%
Professeurs des écoles	66 536	14 822	4,5	14 822	100%	13 281	5,00	90%
Professeurs certifiés et agrégés	33 130	14 072	2,4	11 245	80%	9 625	3,44	86%
Professeurs de lycée professionnel	8 383	2 648	3,2	2 319	88%	1 980	4,24	85%
Professeurs du 2nd degré contractuels	6 043	2 140	2,8	2 140	100%	1 369	4,41	64%
Psychologues de l'éducation nationale (hors FI)	642	322	2	238	74%	207	3,1	87%
Conseillers principaux d'éducation	2 144	547	3,9	513	94%	430	4,99	84%
AED	2 048	3 564	0,6	1 815	51%	1 573	1,30	44%
AESH	7 570	6 753	1,1	3 976	59%	3 552	2,13	53%
Personnels administratifs de catégorie A	2 293	485	4,7	414	85%	347	6,61	84%
Personnels administratifs de catégorie B	2 202	713	3,1	552	77%	485	4,54	88%
Personnels administratifs de catégorie C	1 959	885	2,2	640	72%	539	3,63	84%
Personnels administratifs contractuels	1 030	538	1,9	317	59%	245	3,35	77%
Personnels médico-sociaux de catégorie A	2 226	515	4,3	467	91%	420	5,30	90%
Personnels ITRF de catégorie A	53	59	0,9	48	81%	39	1,36	81%
Personnels ITRF de catégorie B	182	119	1,5	97	82%	82	2,21	85%
Personnels ITRF de catégorie C	375	265	1,4	140	53%	120	3,12	86%

Indicateur 1 : la durée moyenne de formation par agent en activité

Il s'agit d'un indicateur de mesure du « réalisé », c'est-à-dire qu'il prend en compte la présence effective des agents en formation.

Indicateur 2 : le taux d'accès à la formation continue

C'est la proportion d'agents qui ont été convoqués au moins une fois par l'institution à une action de formation. C'est un indicateur de « structure » qui mesure la capacité de l'employeur à déployer une offre de formation auprès de tous ses agents.

Indicateur 3 : le taux d'assiduité

C'est la proportion d'agents qui ont assisté au moins aux 2/3 de la durée de l'ensemble des modules de formation auxquels ils ont été convoqués. Il mesure l'efficacité du déploiement de l'offre de formation.

2. Analyse des évolutions par catégorie de personnels

2.1 Les personnels de direction et d'inspection

Les résultats de 2023-2024 sont confortés avec un taux d'accès maintenu à 100%. S'il est inférieur à celui de l'année précédente, le volume global de formation est élevé avec une moyenne de 4,2 jours par agent.

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024	Nombre de journées stagiaires réalisées 2022-2023	Durée moyenne de formation en jours par agent 2022-2023	Taux d'accès à la FC 2022-2023
Les personnels de direction et d'inspection	3 134	4,2	100%	4 152	5,4	100%	2 664	3,5	87%

2.2 Les professeurs des écoles

Le volume global de formations assurées pour les personnels du premier degré est en hausse ; il passe de 63 000 journées stagiaires en 2023-2024 à plus de 66 000 journées stagiaires en 2024-2025.

Les écarts entre départements restent toutefois toujours significatifs, le nombre de journées stagiaires par agent dans les Landes étant nettement inférieur aux autres départements.

Département	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Nb JS par agent 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Nb JS par agent 2023-2024
Dordogne	6 442	3,9	6043	3,7
Gironde	34 682	4,6	30304	4,1
Landes	5 691	3,2	5270	3
Lot-et-Garonne	5 847	4	5958	4,1
Pyrénées-Atlantiques	11 114	4,4	11181	4,5
Totaux	63 776	4,3	58756	3,9
Dispositifs académiques	2 760		3171	

2.3 Les professeurs du second degré

Après une relative baisse d'activité en 2023-2024, les volumes de formations réalisées en 2024-2025 sont supérieurs pour les trois catégories d'enseignants du second degré à ceux observés en 2022-2023.

Si le nombre moyen de journées de formation est supérieur à l'objectif de 3 journées par an pour les professeurs de lycée professionnel, il reste encore nettement inférieur (2,4 journées) pour les professeurs certifiés et agrégés.

Il convient enfin d'observer qu'une offre de formation a été proposée à 100% des personnels contractuels du second degré.

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024	Nombre de journées stagiaires réalisées 2022-2023	Durée moyenne de formation en jours par agent 2022-2023	Taux d'accès à la FC 2022-2023
Professeurs certifiés et agrégés	33130	2,4	80%	28544	2,0	76%	32690	2,3	82%
Professeurs de lycée professionnel	8383	3,2	88%	7761	2,9	79%	8177	3,0	85%
Professeurs contractuels	6043	2,8	100%	5060	2,3	75%	4922	2,8	100%

Les écarts entre départements restent dans une marge de 10 %.

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024
Dordogne						
Professeurs certifiés et agrégés	3530	2,3	83,5%	3 262	2,1	78,9%
Professeurs de lycée professionnel	1013	3,6	93,6%	917	3,1	87,1%
Gironde						
Professeurs certifiés et agrégés	16294	2,4	78,9%	15 002	2,2	76,8%
Professeurs de lycée professionnel	3712	3,1	86,2%	3 595	2,9	80,8%
Landes						
Professeurs certifiés et agrégés	3703	2,2	80,5%	3 081	1,8	73,9%
Professeurs de lycée professionnel	1100	3,0	95,6%	1 091	2,9	76,9%
Lot et Garonne						
Professeurs certifiés et agrégés	2547	2,0	81,7%	2 845	2,2	81,8%
Professeurs de lycée professionnel	707	3,0	81,2%	777	3,1	78,0%
Pyrénées Atlantiques						
Professeurs certifiés et agrégés	5121	2,0	77,2%	4 805	1,9	75,9%
Professeurs de lycée professionnel	1547	2,9	88,9%	1 419	2,7	79,0%

2.4 Les psychologues de l'éducation nationale

Pour toutes les catégories de personnels, les bilans sont consolidés en intégrant la formation initiale et la formation continue. Si les effets de cette intégration de données sont infimes pour la plupart des catégories (pour exemple 350 enseignants stagiaires du second degré pour un volume global de près de 17 000 enseignants), ils sont très significatifs pour la catégorie des psychologues. Le bilan sera donc dorénavant présenté en excluant les données liées à la formation initiale.

Le nombre moyen de journées stagiaires par agent s'est stabilisé depuis 3 ans autour de la valeur de deux journées. Les nouvelles modalités de communication de l'offre FCIL devraient permettre d'élargir l'offre ouverte aux psychologues.

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024	Nombre de journées stagiaires réalisées 2022-2023	Durée moyenne de formation en jours par agent 2022-2023	Taux d'accès à la FC 2022-2023
Psychologues de l'éducation nationale	642	2	74%	678	2	67%	663	2	83%
Psychologues de l'éducation nationale formation initiale	1 158	68	100%	866	57,7	100%	1 479	82,1	100%

2.5 Les conseillers principaux d'éducation

Le volume de formation reste important avec une moyenne de 3,9 journées de formation par agent et par an. Ce dernier résultat reste par ailleurs plus conforme aux résultats attendus et stabilisés, l'année 2023-2024 ayant été marquée par la concentration d'un nombre important de plans spécifiques aux CPE (Laïcité, prévention du harcèlement...).

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024	Nombre de journées stagiaires réalisées 2022-2023	Durée moyenne de formation en jours par agent 2022-2023	Taux d'accès à la FC 2022-2023
Conseillers principaux d'éducation	2144	3,9	90%	2670	4,9	97%	1657	3,0	97%

2.6 Les AESH

Les données administratives relatives à la formation continue des AESH se consolident progressivement. Le résultat obtenu reste encore insuffisant alors que le corps des AESH représente dorénavant avec plus de 6000 agents l'une des catégories de personnels les plus importantes en volume.

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024
AESH	7570	1,16	59%	4788	0,8	42%

Si le nombre de journées stagiaires enregistré en 2024-2025 a augmenté de 50% en volume par rapport à 2023-2024, il reste en deçà des résultats attendus, le taux d'accès à la formation continue n'étant que de 59%. L'analyse par département montre des disparités importantes, le taux d'accès à la formation continue dans le Lot-et-Garonne (90%) étant le plus du double de celui de la Dordogne (41%).

	Nombre de journées stagiaires réalisées	Durée moyenne de formation en jours par agent	Nombre d'AESH (BO-WEBI)	Nombre de personnes convoquées	Nombre de personnes formées	Taux d'accès à la formation continue
Dordogne	929	1,08	863	357	313	41%
Gironde	2995	1,04	2877	1644	1495	57%
Landes	1060	1,05	1014	501	466	49%
Lot-et-Garonne	1160	1,41	824	740	627	90%
Pyrénées-Atlantiques	1426	1,21	1175	734	651	62%
Total	7570	1,16	6753	3976	3552	0,59

2.7 Les personnels ATSS

	Nombre de journées stagiaires réalisées 2024-2025	Durée moyenne de formation en jours par agent 2024-2025	Taux d'accès à la FC 2024-2025	Nombre de journées stagiaires réalisées 2023-2024	Durée moyenne de formation en jours par agent 2023-2024	Taux d'accès à la FC 2023-2024	Nombre de journées stagiaires réalisées 2022-2023	Durée moyenne de formation en jours par agent 2022-2023	Taux d'accès à la FC 2022-2023
Personnels administratifs de catégorie A	2 293	4,7	85%	2 479	5,5	87%	1 726	3,8	70%
Personnels administratifs de catégorie B	2 202	3,1	77%	2 317	3,3	80%	1 222	1,8	57%
Personnels administratifs de catégorie C	1 959	2,2	72%	2 067	2,3	78%	1 054	1,2	55%
Personnels administratifs contractuels	1 030	1,9	59%	1 592	2,9	72%	NC	NC	NC
Personnels médico-sociaux de catégorie A	2 226	4,3	91%	3 127	6,3	98%	2 382	4,6	95%
Personnels ITRF de catégorie A	53	0,9	81%	61	1,1	47%	27	0,5	47%
Personnels ITRF de catégorie B	182	1,5	82%	96	0,9	42%	82	0,8	42%
Personnels ITRF de catégorie C	375	1,4	53%	293	1	47%	293	0,8	47%

Après la forte progression constatée entre 2022-2023 et 2023-2024, les données 2024-2025 traduisent une stabilisation de l'effort de formation. On observe toutefois un léger recul par rapport à l'exercice précédent (10 318 journées stagiaires contre 12 030 journées en 2023-2024), la durée moyenne de formation par agent en activité toutes catégories confondues passant ainsi de 3,4 jours à 2,9 jours.

Les personnels administratifs de catégorie A demeurent parmi les plus investis, avec une durée moyenne de formation de 4,7 jours, même si ce chiffre recule par rapport à 2023-2024 (5,5 jours). Le taux d'accès à la formation continue reste élevé (85,4 % contre 86,6 %). Pour les catégories B et C, les évolutions sont contrastées : la durée moyenne de formation se maintient à des niveaux comparables (3,1 jours pour la catégorie B et 2,2 jours pour la catégorie C), mais le taux d'accès fléchit (respectivement 77,4 % contre 79,9 % et 72,3 % contre 78,4 %).

Les personnels administratifs contractuels affichent en revanche une baisse marquée, avec une durée moyenne de formation qui passe de 2,9 jours à 1,9 jour et un taux d'accès en recul sensible (58,9 % contre 72,2 %).

Les personnels médico-sociaux de catégorie A conservent des indicateurs globalement favorables, avec un taux d'accès très élevé (90,7 %), mais la durée moyenne de formation recule fortement (4,3 jours contre 6,3 jours). À l'inverse, les personnels ITRF voient leur taux d'accès progresser significativement, dépassant désormais les 80 % pour les catégories A et B, bien que la durée moyenne reste inférieure à 2 jours.

Dans l'ensemble, l'année 2024-2025 traduit une consolidation des acquis en matière de formation continue des personnels administratifs, après l'essor exceptionnel de l'année 2023-2024. Si l'assiduité est en hausse pour la plupart des catégories, l'effort doit désormais se concentrer sur l'amélioration de l'accès des contractuels et des ITRF, afin de garantir une plus grande équité d'accès à la formation au sein de l'académie.

3. Déclinaisons académiques des orientations générales du schéma directeur de la politique de formation continue 2025-2029

3.1 Rendre la formation continue plus accessible, afin d'en faire un levier d'attractivité et de fidélisation des agents.

Au regard des caractéristiques géographiques de l'académie, l'accessibilité des formations a constitué une priorité de l'EAFC dès sa création en 2022.

La notion d'accessibilité se décline tout d'abord dans sa dimension géographique. C'est à ce titre que l'organisation de l'EAFC s'inscrit dans un processus progressif de déconcentration pour lequel la ZAP et la ZAG constituent les unités prioritaires de déploiement des formations. Un conseiller académique innovation formation est ainsi implanté dans chacune des 25 ZAP afin d'y coordonner les différents dispositifs.

Cette accessibilité géographique s'inscrit dans la volonté de conserver une part majoritaire au présentiel dans l'ingénierie de formation. Toutefois, certains dispositifs nécessitent d'être pensés et organisés à l'échelle de l'académie, de la région académique ou du national. Le format webinaire est privilégié quand le dispositif a pour objectif l'appropriation de connaissances ou d'informations. Pour les formations en présentiel, l'EAFC est vigilante à assurer les conditions de qualité de vie au travail des personnels en proscrivant des organisations impliquant un temps de déplacement excessif sur la journée et en prenant en charge si nécessaire des nuitées.

La notion d'accessibilité implique également que chaque agent puisse accéder aisément aux informations le concernant. L'EAFC a ainsi progressivement substitué à une logique de catalogue une logique de lettre d'information qui permet aux agents de prendre connaissance de l'offre de formation à proximité de leur lieu de travail et de pouvoir directement s'y préinscrire. En complément des lettres d'information, l'EAFC prépare pour la rentrée scolaire 2026 un transfert d'un certain nombre d'informations pratiques sur l'intranet académique afin de configurer celles-ci au profil des agents.

3.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques pédagogiques et éducatives, notamment en répondant aux attentes de l'employeur et en tenant compte des besoins des agents.

Concilier les attentes de l'employeur et les besoins des agents a toujours été au cœur de la professionnalité des formateurs (le référentiel de compétences commun au CAFIPEMF et au CAFFA évoque ainsi la nécessité « d'analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants et savoir les mettre en tension »). Si la formation initiale et continue des formateurs constitue depuis plusieurs années une priorité académique (voir plus loin l'action 17 du SDPFC), la bonne articulation entre attentes de l'employeur et besoins des agents ne peut reposer sur les seules épaules de ces derniers.

À la clôture du schéma directeur 2021-2025, l'EAFC fait le constat que le travail préparatoire à l'engagement des agents en formation n'est pas toujours réalisé de façon optimale générant parfois des incompréhensions voire des tensions durant les stages. De même, l'articulation est parfois fragile entre l'analyse des indicateurs de performances scolaires et le choix des thématiques de formation déployées à l'échelle d'un territoire.

En complément des dispositifs prioritairement centrés sur l'accompagnement individuel des carrières (certifications, préparations aux concours...), l'académie distingue deux modalités principales de pilotage de la formation continue : les formations collectives d'initiative académique (FCIA) et les formations collectives d'initiative locale (FCIL).

Les formations collectives d'initiative académique (FCIA) sont mises en œuvre à l'initiative de l'académie en réponse à un certain nombre de priorités nationales auxquelles sont associés des objectifs précis quant aux volumes horaires de formation attendus et aux catégories de personnels ciblées (plan mathématiques, plan français, plan laïcité, programme PHARE...)

Les formations collectives d'initiative locale (FCIL) sont quant à elles mises en place à l'initiative de la ZAP, d'un réseau d'établissements ou d'un établissement. Elles répondent à des besoins de formation exprimés et repérés à l'échelle de chaque établissement et de chaque territoire en prenant appui sur l'analyse d'indicateurs territoriaux de performances scolaires ou sur les résultats des évaluations des écoles et des EPLE.

L'amélioration de la préparation à l'engagement des agents dans les dispositifs de formation de type FCIL constituera une priorité pour le schéma directeur 2025-2029. Elle prendra appui sur deux leviers, d'une part une meilleure prise en compte et une formulation plus rigoureuse des besoins en formation dans le cadre des évaluations des écoles et des établissements scolaires, et d'autre part l'élaboration à l'échelle de chaque ZAP d'un projet territorial de formation (PTF). Cette dernière approche permettra de mieux prendre en compte les spécificités et les besoins de chaque territoire tout en favorisant le travail collaboratif entre les différents pilotes (chefs d'établissement, directeurs d'école, inspecteurs des deux degrés). Des modalités adaptées de formation (voir point 3.8) seront alors proposées.

3.3 Contribuer au renforcement des savoirs fondamentaux et poursuivre l'accompagnement au développement des compétences transverses (valeurs de la République, transition écologique, souveraineté et sécurité numérique, etc.).

Les plans français et mathématiques arrivant à leur terme, il conviendra d'impulser à l'échelle académique et départementale une nouvelle politique de formation des enseignants visant à un renforcement des savoirs fondamentaux des élèves. Cette politique de formation concernera à la fois les professeurs des écoles et les professeurs des collèges. Elle s'inscrira dans la dynamique créée par la mise en place des constellations en accordant toutefois une plus grande souplesse dans l'organisation de ces dernières. Il conviendra en particulier de renforcer le lien avec les évaluations des écoles et les indicateurs territoriaux de performance en densifiant les dispositifs de formation là où les besoins apparaîtront les plus importants (voir plus haut la logique de projet territorial de formation). Le plan écriture, déployé dès la rentrée scolaire 2025, s'inscrira dans cette démarche.

3.4 Permettre à chaque agent d'être acteur de son parcours de formation, notamment en mobilisant les dispositifs individuels de formation.

3.5 Accompagner les agents tant dans l'exercice de leur mission que dans leurs souhaits de mobilité ou de reconversion, en développant des parcours de formation

L'EAFC met en place un certain nombre de dispositifs favorisant la mobilité professionnelle et les évolutions de carrière.

L'EAFC offre aux agents de l'académie des préparations aux différents concours internes de l'éducation nationale en veillant à rendre ces préparations accessibles sur l'ensemble du territoire. Parmi les préparations les plus importantes en nombre d'inscrits, il convient de citer les préparations aux agrégations internes (près de 300 inscrits pour des parcours de formation d'une centaine d'heures en moyenne), les préparations aux concours des personnels administratifs (près de 200 inscrits), les préparations aux concours de l'encadrement (près de 60 inscrits au concours de personnels de direction).

Les dispositifs d'immersion tendent à se développer ces dernières années. Ils permettent à des personnels d'être immergés dans des environnements professionnels différents de leurs quotidiens pour les aider à se projeter vers d'autres missions ou d'autres fonctions. Ils ont concerné en 2024-2025 une cinquantaine de personnes.

Enfin, en lien avec la DARH et avec le suivi des corps d'inspection, des dispositifs de reconversion peuvent être mis en œuvre. Ces dispositifs sont le plus souvent assez coûteux car le volume horaire de formation est conséquent (par exemple le dispositif IRA passerelle comporte huit semaines de stage). Cet investissement dans la formation permet ainsi aux agents d'envisager avec sérénité leur projet de reconversion professionnelle.

3.6 Valoriser l'accompagnement au développement des compétences, notamment en développant l'accès aux certifications, voire à la diplomation

L'EAFC cherche prioritairement à favoriser l'accès aux certifications existantes. La formation Premiers Secours Citoyens (voir partie 4 action 23) constitue une priorité académique avec une vigilance toute particulière à l'accessibilité de cette certification pour certaines catégories de personnels (AED, AESH...).

Les certifications liées aux compétences de formateurs ne sont pour l'instant reconnues que pour les seuls personnels d'enseignement et d'éducation. Comme d'autres écoles académiques, l'EAFC de Bordeaux a fait remonter à la DGRH le souhait de voir reconnaître une certification de type CAFIPEMF – CAFFA pour les formateurs issus des corps des ATSS ou de l'encadrement.

En partenariat avec l'université de Bordeaux, un DU Neuroéducation est proposé aux personnels d'éducation, d'enseignement, d'encadrement et de santé de l'académie.

3.7 Favoriser les projets de développement professionnel initiés en proximité des agents, en encourageant les échanges de pratiques entre pairs et les dynamiques collaboratives.

3.8 Favoriser le développement professionnel comme modèle de formation continue ancré dans la pratique et dans un contexte professionnel collaboratif, afin de renforcer l'impact direct sur les apprentissages des élèves et la vie de l'établissement.

La politique de déconcentration de l'EAFC s'inscrit dans ces deux orientations générales du schéma directeur : elle vise à renforcer l'accessibilité de la formation tout en favorisant des approches collaboratives au plus proche du contexte professionnel des agents.

Mais au-delà des conditions d'organisation géographique de la formation, l'ambition de renforcer son impact direct sur les apprentissages des élèves et la vie de l'établissement implique de faire évoluer de manière très significative les formats des stages dans le cadre d'une démarche qualité explicitée au point 3.11. Il conviendra en particulier, en s'inspirant de démarches type laboratoire (constellation, LAAC...) d'alterner dans le parcours de formation des agents des phases d'expérimentation en situation professionnelle des outils proposés en stage et des phases d'analyse de ces pratiques. L'EAFC se fixe ainsi pour double objectif à l'horizon 2029 que 50 % du volume du programme académique de formation soient organisés dans le cadre de stages avec feedback sur l'évolution des pratiques et que 25% des agents en formation soient engagés dans un dispositif de type laboratoire.

3.9 Privilégier l'hybridation conformément à l'arrêté du 1er août 2023, tout en maintenant le distanciel et le présentiel selon le choix le plus pertinent pour atteindre les objectifs de la formation.

L'EAFC souhaite généraliser l'hybridation des formations à l'horizon 2029 avec un double objectif. En amont des temps de formation en présentiel, il apparaît incontournable de proposer aux stagiaires des activités de sensibilisation dans un format distanciel asynchrone (présentation des objectifs du stage, recueil des attentes des stagiaires, lecture et analyse de documents, premier recueil de positionnement en termes de pratiques...). En intersession, il apparaît pertinent de proposer aux stagiaires, au format distanciel synchrone ou asynchrone, des temps d'échanges de pratiques ou de mutualisation de ressources visant à favoriser le transfert des contenus de la formation aux pratiques professionnelles (voir point suivant relatif à la qualité des formations).

Il convient de noter à ce titre que les démarches d'autoformation ne rentrent pas dans le champ d'activité de l'EAFC puisqu'elles n'intègrent pas un processus accompagné de transfert des acquis.

3.10 Garantir la qualité des actions de formation qui devront répondre aux critères de qualité définis dans les référentiels communs interministériels.

3.11 Évaluer systématiquement les actions de formation et les parcours de formation conformément à l'arrêté du 1er août 2023 et en faire l'une des dimensions qualitatives de l'évaluation globale du présent schéma directeur.

La qualité des formations se mesure à quatre niveaux :

- Niveau 1 : mesure au niveau de la réaction, à savoir l'évaluation de la satisfaction des participants, l'implication des participants et la pertinence de la formation.
- Niveau 2 : mesure au niveau des apprentissages, à savoir l'évaluation de l'acquisition des connaissances, savoir-faire et savoir-être.
- Niveau 3 : mesure au niveau du transfert, à savoir la mobilisation en situation de travail des compétences travaillées en formation.
- Niveau 4 : mesure au niveau des résultats, à savoir l'impact de la formation sur les performances scolaires et le bien-être des élèves, sur les performances d'un service.

Le niveau 1 est actuellement pris en charge par le questionnaire à chaud transmis à la fin de chaque session via Sofia-FMO. La mesure de la qualité des formations aux niveaux 2, 3 et 4 implique que soient mis en œuvre des dispositifs de formation intégrant un feedback sur l'observation et l'analyse des pratiques comme évoqué dans les points 3.7 et 3.8. La mesure de la qualité de la formation aux niveaux 2, 3 et 4 nécessitera de disposer des outils d'enquête appropriés (protocole, questionnaires, systèmes d'information).

Par ailleurs, l'articulation entre les niveaux 3 et 4 d'évaluation requiert une certaine prudence dans l'analyse tant les évolutions des performances scolaires des élèves peuvent relever de paramètres multifactoriels.

Au regard de ces différents éléments, l'EAFC se fixe pour objectif à l'horizon 2029 d'atteindre une évaluation de la qualité des formations de niveau 3 sur 50% du volume du programme académique de formation.

4. Déclinaisons académiques pour l'année scolaire 2025-2026 des actions prioritaires du schéma directeur de la politique de formation continue 2025-2029

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

Le plan Laïcité est à cette rentrée scolaire dans sa cinquième année de déploiement. Plus de 24 000 personnes ont d'ores et déjà été formées, soit plus de la moitié des agents de l'académie. Le schéma directeur cible la formation de 100% des personnels d'ici 2029.

Comme précisé dans le tableau ci-après, le premier degré, avec un taux d'atteinte de l'objectif de 79%, est nettement en avance sur le second degré dont le taux d'atteinte de l'objectif est de 42%. De même, des disparités territoriales existent au sein du second degré : 29% des personnels ont été formés dans les Landes alors qu'ils sont 53% à l'avoir été dans le Lot-&-Garonne.

L'EAFC souhaite accélérer le déploiement du plan Laïcité dans le second degré en étant particulièrement vigilante aux conditions de peuplement des stages et au traitement des absences.

	Nombre d'agents formés dans le 1er degré au 29/08/25	Nombre d'agents à former dans le 1er degré	Taux d'atteinte de l'objectif dans le 1er degré	Nombre d'agents formés dans le 2nd degré au 29/08/25	Nombre d'agents à former dans le 2nd degré	Taux d'atteinte de l'objectif dans le 2nd degré
Dordogne	1197	1657	72%	1540	3348	46%
Gironde	6699	7462	90%	6076	14170	43%
Landes	1244	1770	70%	1101	3810	29%
Lot-et-Garonne	1169	1461	80%	1577	2951	53%
Pyrénées-Atlantiques	1415	2498	57%	1999	5292	38%
Total	11724	14848	79%	12293	29571	42%

Des formations pourront être organisées à l'échelle des établissements afin d'accompagner le traitement de situations liées à des actes de racisme, d'antisémitisme, d'homophobie ou de tout autre type de discrimination. Par ailleurs, le programme EVARS (voir plus loin) déployé à partir de 2025-2026 abordera les enjeux de formation liés à la lutte contre les LGBT+ phobies.

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.

Les formations portant sur le développement de l'esprit critique des élèves restent pour le moment confidentielles au niveau du nombre d'agents touchés (cette thématique est essentiellement abordée dans le cadre de l'EMI ou de certains enseignements disciplinaires). Le développement attendu de l'intelligence artificielle dans la conception de documents textuels, audio ou vidéo et la diffusion de ces derniers via les réseaux sociaux va nécessiter de renforcer considérablement dans les années à venir la formation de l'ensemble des agents à cette problématique.

Comme évoqué plus haut, l'EAFc souhaite accélérer le déploiement du plan Laïcité afin de libérer des ressources en formateurs et engager un plan ambitieux portant sur le développement de l'esprit critique.

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

Ces types de formation, portant prioritairement sur l'acquisition de connaissances, sont relativement aisés à mettre en œuvre. Le format court des webinaires permet de toucher un large public en rendant ainsi accessibles à tous les agents sur le territoire académique des interventions de spécialistes qui étaient jusqu'alors confinées à des formations plus confidentielles en volume (encadrement, formateurs...).

La communication relative à l'organisation de ces webinaires méritera toutefois d'être restructurée afin d'être plus lisible et mieux ciblée. De même, au regard du caractère parfois sensible des sujets abordés, l'EAFc souhaite mettre en place des procédures rigoureuses de convocation et de contrôle des accès aux webinaires. Les demandes en lien avec le renforcement de la culture juridique seront traitées dans le cadre de ces dispositifs.

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

Indépendamment des orientations qui pourraient être prises par le ministère pour prolonger les plans français et mathématiques, il conviendra de mettre à profit l'année scolaire 2025-2026 pour donner une orientation nouvelle à cette thématique de formation. La mise en place de projets territoriaux de formation déployés à l'échelle des ZAP devrait permettre de mieux articuler les dispositifs de formation et les besoins identifiés (l'académie se caractérise de ce point de vue par de gros écarts de performances scolaires entre les territoires) tout en favorisant le travail inter-degrés entre les professeurs des écoles et des collèges.

Au niveau des thématiques abordées, une priorité nouvelle sera accordée pour le français au plan écriture qui se déploiera à partir de l'année scolaire 2025-2026. Pour les mathématiques, le travail engagé sur les automatismes de calcul sera poursuivi.

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

Certaines DSDEN organisent d'ores et déjà une semaine de la maternelle qui repose sur des temps forts de formations animées par des chercheurs. La question du développement de l'enfant y est centrale. Ces dispositifs seront renforcés en encourageant une mutualisation des partenariats avec la recherche entre les différents départements.

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.

L'académie reste sur l'objectif de proposer à chaque enseignant du second degré un minimum de 9 heures de formation dans le champ de la didactique disciplinaire. Si cet objectif est déjà atteint pour certaines disciplines, les écarts d'offres restent encore trop importants et devront être réduits d'ici la fin du déploiement du schéma directeur 2025-2029.

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).

La plupart des ZAP se sont en général bien appropriées la thématique de l'orientation et du parcours Avenir à travers des formations portant sur la liaison 3^{ème} – 2^{nde} pro et GT, la découverte des filières et des métiers, la prévention du décrochage scolaire. Ces actions ne sont malheureusement pas toujours saisies et référencées dans les systèmes d'information de l'EAFC qui n'est donc pas en mesure de dresser un bilan exhaustif des formations proposées dans le cadre de cette thématique. Les formations des enseignants portant sur l'orientation vers l'enseignement supérieur sont quant à elles directement coordonnées et pilotées par le SRA-IOLDS.

L'impulsion ministérielle visant à renforcer le parcours Avenir se concrétisera dès la rentrée scolaire 2025 dans l'académie par le déploiement d'un dispositif de formation proposé à l'ensemble des professeurs principaux de 3^{ème}.

- Un premier webinaire introductif sur le Plan Avenir (programmé début octobre) permettra de s'approprier le cadre général de ce plan (déploiement d'un projet éducatif d'accompagnement à l'orientation, rôles des acteurs de l'orientation, place de la plateforme Avenir(s) dans le plan Avenir, ressources et leviers d'action).
- Un second webinaire (programmé mi-octobre) mettra l'accent sur la sensibilisation aux enjeux territoriaux de l'orientation dans l'académie de Bordeaux pour lutter contre les stéréotypes et articuler aspirations et parcours des élèves.
- Une journée en présentiel sera organisée à l'échelle des ZAP entre les mois de novembre et décembre afin de favoriser la mise en œuvre du Plan pluriannuel d'orientation à l'échelle de l'établissement, l'appropriation de la plateforme Avenir(s), la réflexion sur la posture professionnelle d'accompagnement et l'approfondissement de la connaissance de l'offre de formation locale

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

Les dispositifs de formation portés par la DAAC ont eu pour principal objectif ces dernières années de doter les personnels d'une culture commune de l'EAC en favorisant l'appropriation des outils (ADAGE, pass Culture) et en développant des compétences pour concevoir et piloter des projets pluridisciplinaires. Cette priorité politique s'inscrit dans l'objectif de généralisation de l'EAC pour 100 % des élèves, en articulation avec les partenaires culturels et institutionnels.

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

Cette action prioritaire du schéma directeur concerne un champ assez large de thématiques qui par leurs approches croisées permettront d'enrichir et de diversifier les pratiques de conduite de classe :

- L'installation d'un cadre sécurisant propice aux apprentissages
- L'approche partagée des rituels dans la classe
- L'aménagement de l'espace classe
- Les pratiques coopératives entre élèves
- Les pratiques d'expressions orales et écrites dans la classe
- Les gestes professionnels favorisant et régulant l'attention des élèves

Cette offre de formation sera déclinée dans chaque ZAP dans le cadre des formations collectives d'initiative locale (FCIL).

Action 10 – Renforcer la complémentarité des différents temps éducatifs.

Cette action du schéma directeur encourage un rapprochement entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative afin d'élaborer des dispositifs de formation communs à leurs personnels.

Un travail collaboratif sera ainsi très rapidement engagé avec la DRAJES afin de renforcer et de donner plus de lisibilité aux dispositifs liés au développement des CPS, à la santé et aux activités physiques, aux territoires éducatifs ruraux et aux Cités éducatives.

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

En 2024-2025, l'offre de formation des personnels ATSS dans ce domaine s'est fortement développée, avec 79 journées-stagiaires consacrées au management (en partenariat avec les collectivités territoriales), 58 journées sur l'accueil du public et la gestion des appels téléphoniques et 18 journées sur l'optimisation de la gestion de service. Pour 2025-2026, l'effort se poursuit avec 18 nouvelles journées programmées (environ 150 places, soit 300 journées stagiaires prévisionnelles). Les primo-encadrants ATSS seront prioritairement ciblés en articulant les parcours IH2EF avec l'offre académique.

Dans le cadre du plan d'accompagnement managérial du ministère, un dispositif de formation spécifique sera proposé aux IEN du premier degré. Cette formation de 6 jours sera dispensée par l'IAE de Bordeaux et ouverte à une promotion de quinze stagiaires.

Depuis la rentrée 2024, une attention particulière a été portée à la formation des personnels faisant fonction de direction. Ce parcours vise à faciliter la prise de poste pour des collègues qui sont recrutés au fil de l'eau. En 2024-2025, plus de 50 agents ont participé à ce dispositif qui sera reconduit pour la durée du présent schéma directeur.

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.

Cette action entre dans le cadre du dispositif d'accompagnement des cadres à l'évaluation des écoles et des EPLE. Il concerne tout à la fois les évaluateurs externes et les pilotes des unités d'enseignement évaluées.

Pour exemple, dans le cadre du processus d'auto-évaluation des écoles, les directeurs participent à un webinaire de formation leur permettant de s'approprier la démarche d'analyse des différents domaines œuvrant au fonctionnement de l'école. La stratégie académique laisse aux directeurs d'école l'autonomie dans le choix des indicateurs qu'ils jugent pertinents, la formation leur permettant de s'approprier les différents outils proposés dans l'application Archipel.

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

L'approche par parcours sera prioritairement développée pour les catégories de personnels dont l'entrée dans le métier ne prend pas appui sur le processus de formation et de certification des concours.

La logique de parcours vise ainsi à garantir à chaque agent recruté un cursus de formation mis en œuvre dès la prise de poste et déployé sur plusieurs années. La déclinaison académique du schéma directeur 2025-2029 se fixe ainsi pour priorités de déployer pleinement des parcours de formation pour les AED, les AESH et les personnels contractuels (ATTS, éducation, enseignement).

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.

En 2024-2025, une formation sur la responsabilité de gestionnaires publics a concerné 151 cadres (75 journées stagiaires). Les secrétaires généraux d'EPLÉ, agents comptables, fondés et secrétaires d'intendance bénéficient déjà d'un parcours initial complet.

En 2025-2026, l'offre s'élargit avec la formation à la prise en main d'OPALE pour 103 établissements basculant sur l'application au 1er janvier 2026, la poursuite du compagnonnage (318 journées en 2024-2025), et des formations continues en gestion administrative et financière. Un accent particulier est mis sur la culture juridique et financière des gestionnaires académiques.

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

Les parcours de professionnalisation des RH de proximité, reconduits chaque année, ont représenté 44 journées-stagiaires en 2024-2025. Pour 2025-2026, la consolidation de cette offre doit permettre de renforcer les compétences des gestionnaires RH, notamment avec la mise en place d'un plan de formation spécifique en ciblant la prévention des RPS et la maîtrise des outils numériques RH.

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

Pour les ATSS, deux formations différenciées sont proposées depuis 2024-2025, aux tuteurs, selon leur niveau d'expérience (contre une seule antérieurement). En 2025-2026, il convient de pérenniser ce dispositif et d'élargir la cible aux encadrants impliqués dans l'intégration des contractuels, afin d'améliorer l'accompagnement des nouveaux entrants.

Dans le cadre de la réforme de la formation initiale des personnels d'enseignement et d'éducation, la formation des tuteurs sera une priorité majeure du prochain schéma directeur. Ce dispositif concernera la formation des tuteurs des stages SOPA en licence LPE, des tuteurs des futurs élèves fonctionnaires en première année du M2E (master métiers de l'enseignement et de l'éducation) et des tuteurs des futurs fonctionnaires stagiaires en seconde année du M2E.

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.).

Une offre spécifique de formation transversale de formateurs est déployée depuis plusieurs années. Elle a pour objectif de favoriser le développement des compétences du formateur issues du référentiel de compétences (B.O n° 30 du 23 juillet 2015).

Cette offre est destinée à trois types d'acteurs impliqués dans le développement professionnel des personnels :

- Les formateurs, c'est-à-dire tout personnel réalisant des actions de formation auprès d'adultes de l'éducation nationale (formateurs de personnels du 1^{er} degré, de personnels du 2nd degré, de personnels ATSS, ou encore de personnels d'encadrement).
- Les accompagnateurs d'innovation-expérimentation tels que les accompagnateurs des projets CARDIE, ou encore les accompagnateurs des Laboratoires.
- Les animateurs de laboratoire d'innovation pédagogique tels que les animateurs LAAC ou les coordinateurs labo de mathématiques.

Cette offre est organisée en trois volets :

- L'entrée dans les missions permettant aux personnels d'acquérir les compétences élémentaires pour débiter dans le domaine de la formation d'adultes.
- Les parcours d'approfondissement permettant aux personnels d'enrichir leurs compétences dans des domaines ciblés.
- La formation entre pairs offrant un espace aux formateurs, accompagnateurs ou animateurs leur permettant d'analyser collectivement leurs pratiques professionnelles dans des situations vécues.

Pour l'année scolaire 2024-2025, le dispositif académique de formation de formateurs représente un volume de 1200 journées-stagiaires. Dans le cadre du schéma directeur 2025-2029, l'offre sera maintenue en cherchant à renforcer la cohérence et la complémentarité entre pilotage académique et départemental.

	Nombre total de stagiaires	Nombre de stagiaires 1D	Nombre de stagiaires 2D	Nombre de stagiaires ATSS	Nombre de stagiaires encadrement
ACADEMIE	552	158	341	20	29
24	84	21	53	2	6
33	281	78	181	11	11
40	58	13	40	4	1
47	46	22	18	2	4
64	81	24	49	1	7

Cette action du schéma directeur s'inscrit dans une politique nationale et académique de revalorisation du statut de formateur (augmentation du montant de l'IFA pour les PEMF et les PFA et augmentation du taux de vacation pour les formateurs du second degré titulaires du CAFFA).

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.

Cette action s'inscrit dans le prolongement d'un plan de formation de formateurs impulsé par la DGESCO. La conception universelle des apprentissages propose trois niveaux de planification pédagogique afin de répondre à l'hétérogénéité du public scolaire.

- Au niveau 1, anticiper les besoins communs à tous les élèves en situation d'apprentissage.
- Au niveau 2, anticiper les ressources nécessaires à l'autonomie des élèves dans leurs activités.
- Au niveau 3, proposer les adaptations nécessaires pour les élèves qui en ont besoin.

À chaque niveau de planification, la réflexion de l'enseignant portera sur l'organisation de la salle de classe, la gestion du temps, la nature des consignes, la qualité des documents de travail.

Le dispositif de formation déployé comportera un stage spécifique sur l'appropriation du concept de conception universelle des apprentissages et l'identification des leviers sur lesquels agir. Plus globalement, ce dispositif vise à mieux accompagner les enseignants dans la gestion de l'hétérogénéité des élèves. Il abordera donc les thématiques suivantes :

- L'accompagnement des élèves vers l'autonomie
- La mise en œuvre de feedbacks efficaces
- L'accessibilité des consignes et des documents
- La facilitation du travail de mémorisation
- L'évaluation continue pour apprendre (à partir de la rentrée scolaire 2026)

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

L'EAFc travaille depuis plusieurs années en partenariat avec l'opérateur Canopé à la mise en œuvre d'actions de formation dans le champ de la co-éducation et des relations École familles.

Canopé propose ainsi dans le cadre de l'offre FCIL un stage portant sur la sensibilisation des parents au phénomène de harcèlement. L'offre de l'opérateur s'élargit cette année dans le champ de la coéducation en proposant des modules sur la culture numérique des adolescents (Canopé étant à ce titre associé au Clemi pour l'accompagnement d'une partie du programme EVARS).

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.

Dans le cadre du nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations (2025-2027), huit sessions de formations ont été animées auprès des personnels sur l'année 2024-2025, soit 89 stagiaires formés. Ces formations répondaient aux objectifs fixés dans les axes 1 et 5 du plan égalité professionnelle.

Au 1er septembre 2025, une nouvelle chargée de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations a intégré l'Académie de Bordeaux. Un nouveau plan de formation sur l'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations est en cours d'élaboration pour 2025-2026.

Des formations en présentiel sur la thématique de l'égalité professionnelle et des violences sexuelles et sexistes sont programmées à destination des personnels de direction (titulaires et stagiaires) et plus largement des personnels d'encadrement (cible de 60 stagiaires). Des référentes et référents départementaux égalité professionnelle ont également été nommés et seront formés à cette thématique (cible de 11 référentes et référents).

Des formations en distanciel synchrone à destination de l'ensemble des personnels seront proposées dès 2025-2026 sur les thématiques suivantes (le public cible est défini en fonction du contenu de chaque module) :

- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les stéréotypes et les discriminations (cible de 100 stagiaires par session).
- Communication égalitaire (cible de 100 stagiaires par session)
- Égalité professionnelle (cible de 100 stagiaires par session)
- Santé des femmes (cible de 100 stagiaires par session)
- Santé au travail (cible de 100 stagiaires par session)

Un réseau de formateurs et formatrices à l'égalité professionnelle est en cours de constitution. Ce vivier est composé à ce jour de 10 formateurs et formatrices, avec une cible de 25 membres pour la fin d'année scolaire, afin de couvrir l'ensemble des zones d'animation pédagogiques. Chaque formateur et formatrice devra suivre un plan de formation de 3 jours : une formation socle sur l'égalité professionnelle (6h en présentiel), une formation à l'utilisation des casques de réalité virtuelle pour sensibiliser aux questions de discrimination (6h en présentiel), formation sur l'animation des sessions de formation autour des questions de violences sexistes et sexuelles (formation externe – Organisme EGAE, 6h en présentiel).

À compter de la rentrée 2026, les formateurs et formatrices, en lien avec la chargée de mission égalité professionnelle et lutte contre les discriminations, auront pour objectif de déployer le plan de formation à destination prioritairement, dans un premier temps, de l'encadrement :

- Les chefs d'établissement et secrétaires généraux d'EPL : cible de 500 stagiaires (20 stagiaires par ZAP)
- Les encadrants des services (DSDEN, Rectorat) : cible de 250 stagiaires

Un premier bilan sera tiré du dispositif avant d'étendre à un public plus large les formations en présentiel en ZAP.

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.

L'accompagnement par la formation de la mise en œuvre des programmes EVAR et EVARS constitue une priorité pour le programme de formation 2025-2029.

Pour le programme EVAR, le dispositif sera dimensionné afin de former tous les professeurs des écoles volontaires d'ici la clôture du schéma directeur. Pour l'année scolaire 2025-2026, l'objectif est de toucher une population de 15 à 20% du corps enseignant du premier degré en ciblant prioritairement dans un premier temps les directeurs. 115 référents académiques EVAR ont d'ores et déjà été identifiés, avec parmi eux, un groupe de 12 formateurs académiques. Cette organisation permettra de disposer d'un maillage territorial de 2 à 3 référents par circonscription en capacité de répondre à la montée en charge du dispositif.

Pour le programme EVARS, deux modules de formation seront proposés et déployés à l'échelle de chaque ZAP. L'un, d'une durée de deux jours, portera sur l'appropriation du programme à travers une lecture longitudinale de celui-ci (collège et lycée), l'autre, d'une durée d'un jour, portera plus spécifiquement sur la place d'Internet et des réseaux sociaux dans le développement affectif et relationnel des adolescents. Le dispositif a été dimensionné pour former entre 1000 et 1500 agents (soit 3 à 4 par EPLE). Il sera à inscription individuelle et ouvert aux personnels d'enseignement, d'éducation et de santé. Un module spécifique sera proposé aux chefs d'établissement.

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.

Le programme pHARe comporte un volet formation dont les objectifs ont été fixés par la circulaire du 2 février 2024. Près de 600 formateurs ont d'ores et déjà été formés afin que chaque établissement dispose de ses propres ressources internes pour organiser localement les stages dans le cadre du calendrier de déploiement prévu (à la rentrée scolaire 2025, plus de 6500 agents ont d'ores et déjà été formés). Anticipant les objectifs du schéma directeur, l'académie se fixe pour objectif de former 50% des personnels d'ici la fin de l'année civile 2025 et 100% d'ici la rentrée scolaire 2027.

La formation continue proposée aux personnels dans le domaine de l'égalité filles-garçons s'articule autour de la possibilité d'approfondir ses connaissances sur cette thématique, notamment au moyen de webinaires menés par des chercheurs spécialistes de ce domaine. Les agents auront la possibilité de se former à l'orientation et la pédagogie égalitaires, permettant une transformation des gestes professionnels afin de lutter contre les stéréotypes et assignations de genre. Une offre à hauteur des EPLE permettra également aux équipes d'établir un diagnostic des besoins de leur établissement, et de définir collectivement une stratégie, qu'il s'agisse d'une réflexion globale liée à un projet de labellisation, ou de problématiques plus ciblées, à l'exemple des espaces scolaires ou de la prévention des violences sexistes et sexuelles entre élèves.

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

Gestion des crises

Près de 2000 personnels ont été formés ces quatre dernières années aux protocoles de gestion de crise (stage niveau F1). Les publics cibles sont les personnels de direction du second degré (chefs et adjoints) et les directeurs d'école. Ainsi, en 2024-2025 ont été formés 183 personnels de direction et 254 directeurs d'école.

Les personnels de direction qui n'ont pu assister aux formations programmées en 2023-2024 et en 2024-2025 seront relancés prioritairement en 2025-2026 afin d'atteindre l'objectif de 100% des chefs d'établissement formés à la gestion des crises (niveau F1). Cet objectif devra également être atteint pour les IEN CCPD.

Le volume de directeurs d'école à former reste important et justifiera le maintien de 10 à 15 sessions de formation par an jusqu'en 2029. Le dispositif touche progressivement le public des secrétaires généraux d'EPL avec pour objectif de former l'ensemble de ces agents d'ici la clôture du nouveau schéma directeur.

Une formation axée sur la gestion des conflits (demi-journée), sans extension pour l'instant à la gestion de crise, sera progressivement proposée à l'ensemble des AED.

L'académie dispose pour atteindre ces différents objectifs d'un vivier de 74 formateurs au niveau F2 (dont 7 au niveau F3). Une formation région académique au niveau F2 sera maintenue afin de conforter et enrichir le vivier.

Secourisme

La formation Premiers Secours Citoyens (PSC) permet à toute personne d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution d'une action citoyenne d'assistance à personne en réalisant les gestes élémentaires de secours.

L'accessibilité à cette formation certifiante de 7 heures a été renforcée ces dernières années. La formation peut ainsi être organisée soit à l'échelle d'un établissement (les inscriptions sont alors coordonnées par le chef d'établissement) soit à l'échelle territoriale de la ZAP (les inscriptions sont alors individuelles). Certaines formations sont proposées au début des périodes de vacance de classe de façon à les rendre plus accessibles sans créer de contraintes de remplacement. Le dispositif mis en place permet de former et de certifier à peu près 2000 agents par an.

	2023-2024	2024-2025
Professeurs des écoles	625	344
Professeurs certifiés et agrégés	595	705
Professeurs de lycée professionnel	68	58
Conseillers principaux d'éducation	20	20
AESH	267	329
AED	138	132
ATSS	122	142
Assistantes sociales	10	4
Infirmières	8	17
Total	1853	1751

Les données cumulées sur ces deux dernières années montrent l'effort engagé pour former les AESH. L'EAFC se fixe pour objectif de garantir la possibilité pour les AESH d'obtenir la certification dans les deux années suivant la prise de poste.

L'organisation des systèmes d'information ne permet pas de dresser aujourd'hui un bilan rigoureux du pourcentage des personnels de l'éducation nationale possédant cette certification. Il conviendra ainsi dans le cadre du schéma directeur 2025-2029 d'être en capacité de croiser les différentes bases de données (le rectorat n'est pas le seul organisme à proposer des certifications PSC) afin que l'employeur ait une vision complète du niveau de certification de ses personnels. Cette connaissance est importante pour assurer la mise en place des stages de formation continue (mise à niveau des connaissances et des savoir-faire les années suivant la certification) et de cibler la formation d'un public prioritaire (AESH, AED...).

Premiers secours en santé mentale

Dans le prolongement des actions déjà engagées dans le cadre des formations secouristes en santé mentale (156 personnes formées), un nouveau dispositif de formation sera ouvert à partir de mars 2026 afin d'être en capacité de répondre aux objectifs fixés par le ministère, à savoir au moins un personnel de direction, un personnel de santé et deux personnes formées par l'EPLÉ au secourisme en santé mentale d'ici 2029.

L'académie se fixe pour objectif de former ainsi 1600 agents dans le cadre du SDPFC 25-29. Un vivier de 25 formateurs et formatrices est en cours de constitution afin de garantir un déploiement à l'échelle de chaque ZAP.

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.

Cette action nécessitera de mieux coordonner les prescriptions des différents pilotes (pôle RH, DRAFPICA, inspecteur santé sécurité travail, conseiller de prévention, conseiller technique infirmier...) afin de renforcer la lisibilité et les cohérences thématique et territoriale de l'offre.

En 2024-2025, plusieurs actions ont concerné le domaine de la santé et de la QVT : la prévention des TMS, les gestes qui sauvent, l'épuisement professionnel, les risques liés à l'amiante, la prévention des RPS, les ateliers d'analyse de pratiques pour les psychologues et les personnels sociaux et infirmiers...

Au regard de sa complexité technique, le bilan de l'action académique dans le domaine de la sécurité au travail ne peut être présenté dans le cadre du présent document. L'EAFC invitera toutefois les différents prescripteurs à coordonner leurs actions afin de proposer au premier trimestre 2026 un bilan complet de l'action menée dans le cadre du schéma directeur 2021-2025. Les objectifs à remplir dans le cadre du nouveau schéma directeur seront également précisés.

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

Cette action entre dans le cadre d'une politique interministérielle de formation des agents de l'État aux enjeux de la transition écologique. En 2023 et 2024, cette formation a été dispensée via le SIA-FPE à l'ensemble des emplois fonctionnels de la RANA, soit près de 100 personnels d'encadrement supérieur.

Le schéma directeur fixant pour objectif de former tous les agents à cette problématique à l'horizon 2029, un plan de formation d'une centaine de formateurs devra être mis en œuvre en 2025-2026. L'EAFC est dans l'attente des orientations ministérielles quant aux formats et aux contenus de ces stages.

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).

Concernant les services administratifs académiques (rectorat et DSDEN), un plan régional de transition écologique est d'ores et déjà mis en place. Il se décline en 5 axes et plans d'action : sobriété énergétique, sobriété numérique, mobilité et déplacements, achats durables et un axe transverse sur l'engagement des personnels. Pour chaque axe, des pilotes académiques sont désignés en lien avec un coordonnateur sur le périmètre régional.

Au niveau des écoles et des EPLÉ, la labellisation « E3D » (École ou Établissement en Démarche globale de Développement Durable) a été développée par le ministère pour reconnaître et encourager les écoles et les établissements scolaires qui s'engagent dans une démarche globale de développement durable. La mission EDD académique propose des dispositifs de formation pour accompagner la démarche de labellisation (avec à ce jour 342 écoles et 289 EPLÉ labellisés).

Le plan de charge académique relatif aux actions 25 et 26 du nouveau schéma directeur sera précisé au premier trimestre 2026.

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

Une offre de formation pluridisciplinaire sera proposée dès l'année scolaire 2025-2026 par le SRANE et Canopé dans le cadre des FCIL. Elle visera à compléter la démarche de sensibilisation aux usages de l'IA prise en charge par les RUPN au sein de chaque établissement. Cette offre de formation à inscription individuelle est dimensionnée pour former entre 1000 et 1500 enseignants du second degré la première année.

Le CLEMI proposera de son côté une offre portant spécifiquement sur l'éducation aux médias à l'ère de l'intelligence artificielle. Les offres disciplinaires sont également amenées à s'enrichir de propositions centrées sur les usages pédagogiques des IA génératives.

Actuellement 10% des personnels ATSS ont suivi une formation hybride à l'intelligence artificielle de 9 heures. L'objectif pour 2025-2029 sera d'étendre progressivement cette offre à l'ensemble des catégories administratives, médico-sociales et ITRF, en différenciant les parcours selon les métiers et en développant des modules hybrides et auto-formatifs permettant un accès généralisé, avec une cible de 80 % des personnels formés d'ici 2029.

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]).

L'objectif prioritaire pour les années à venir est de relancer la dynamique d'engagement des enseignants dans le dispositif Pix+Edu. Dans ce but, des évolutions récentes ont été apportées au dispositif : connexion et authentification par le portail Arena, nouveau format de certification, délivrance d'une attestation dès 50 % de réussite à un parcours thématique avec suivi dans le Pix Orga des DRANE, arrivée prochaine d'un parcours dédié à l'IA pour les enseignants.

Le dispositif hybride déployé intégrera un webinaire introductif de présentation suivi d'une série de webinaires thématiques articulés autour des parcours Pix+Edu, associant apports scientifiques et entrée effective dans les parcours via Magistère. En académie, un suivi attentif des attestations obtenues et un accompagnement ponctuel des enseignants permettra de renforcer leur engagement dans le dispositif et de soutenir leur montée en compétences numériques pouvant les amener à la certification Pix+Edu.

Les personnels ATSS bénéficient de formations bureautiques intégrées à la prise de poste et à la formation continue, adossées à l'outil Pix pour l'évaluation des besoins et complétées par des modules RGPD. Cette dynamique sera consolidée entre 2025 et 2029 par la généralisation de l'évaluation Pix dans les parcours d'entrée dans le métier et d'adaptation à l'emploi, le déploiement de parcours thématiques différenciés et certifiants, ainsi que la mise en place de modules spécifiques pour les contractuels afin de réduire les écarts d'accès. Un objectif cible de 70 % de personnels administratifs certifiés Pix (niveau 4 minimum) est fixé à l'horizon 2029, avec un renforcement particulier des compétences numériques des encadrants en matière de pilotage digital.

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

Cette action du schéma directeur n'a pas encore été documentée au niveau national quant à ses contenus et ses objectifs. L'EAFC a pris contact avec le SRA-NE et le SRA-SI afin de définir un plan de déploiement pour les quatre années à venir.