



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
ET DE LA MODERNISATION
DE L'ADMINISTRATION,
en charge du numérique



DIRECTION GÉNÉRALE
DE L'ÉDUCATION ET DES ENSEIGNEMENTS



VICE-RECTORAT
DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ORIENTATIONS DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE 2022-2025

25 avril 2022

Préambule

La Polynésie française a pour ambition d'offrir une formation continue plus adaptée aux spécificités locales et qui réponde aux besoins de tous les acteurs de l'éducation afin de consolider son système éducatif en faveur de l'épanouissement et la réussite des élèves ; priorité en matière d'éducation.

Aux regards de ces enjeux, il est essentiel de refonder la formation continue des enseignants et celle de l'ensemble des personnels dans une démarche systémique, selon des objectifs précis, intégrés dans une planification stratégique pluriannuelle qui prend en compte les contraintes liées au contexte archipélagique du territoire.

C'est dans cette perspective de refondation que la création du département de la formation continue et de l'innovation (DFCI) à la DGEE a été pensée. Chargé de la mise en œuvre du plan global de formation académique visant à répondre aux enjeux révélés par les évaluations nationales et aux priorités de la politique éducative du Pays, son positionnement effectif dès la rentrée scolaire 2021 marque fortement la volonté d'offrir à tous les agents la garantie d'un accompagnement au plus près de leurs besoins

Pour mieux préparer l'École polynésienne du XXI^e siècle et dans l'objectif de renforcer la continuité éducative, le Ministère de l'éducation, de la modernisation de l'administration en charge du numérique, la DGEE et le Vice-rectorat de la Polynésie française se sont engagés dans une réflexion et une gouvernance partagées pour infléchir la formation continue vers une politique plus à l'écoute des besoins des personnels et au service du développement professionnel des individus et des collectifs; contribuant ainsi à l'amélioration des apprentissages des élèves et de leur vie à l'école, au meilleur bien-être des professionnels et donc, *in fine*, à la qualité de l'éducation.

C'est dans ce sens que s'inscrit le nouveau plan global de formation académique 2022-2025 de la Polynésie française. En cohérence avec le premier et l'actuel schéma directeur de la formation continue (SDFC) des personnels du Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports paru au BO le 24 février 2022, il poursuit la démarche engagée par les acteurs de la formation continue et repose sur des grands principes, fondements de la structuration et du déploiement de la politique de formation continue locale.

I - Structuration et déploiement du plan académique de formation continue de la Polynésie française

Le plan académique de formation continue s'adresse à tous les personnels de l'éducation du territoire, quels que soient leur statut et leurs fonctions. L'offre de formation doit être diverse et variée afin que chacun

des métiers de l'éducation puisse s'inscrire dans un parcours de formation professionnel adapté. Il s'appuie sur un recueil et une analyse des besoins individuels et collectifs pour impliquer davantage les personnels dans un parcours de formation continue orientée vers des personnels reconnus comme des professionnels, à la fois individuellement et comme des membres de collectifs de travail, prenant en compte les besoins exprimés localement. Si l'analyse des projets et des souhaits professionnels permet de construire une offre de formation plus adaptée, l'évaluation systématique des dispositifs de formation participe à la régulation du programme académique de formation annualisée (PAF). A cet effet, le DFCI, aux côtés des acteurs de la formation continue, est chargé de concevoir des outils d'aide :

- à la formulation des attentes et des difficultés professionnelles rencontrées,
- à la formulation des besoins de formation ;
- à l'évaluation des actions de formation continue.

Le plan académique de formation doit permettre un continuum de formation initiale, formation continuée et formation continue. Il privilégie, autant que possible, les actions de formation de proximité, construites sur les réalités d'exercice du métier, au plus près de leur environnement professionnel et qui répondent à leurs préoccupations. Il vise à favoriser la construction d'une culture professionnelle commune en développant, aux côtés des formations disciplinaires et spécifiques à chaque métier, les formations interdégré, intercatégorielles, intermétiers, voire interministérielles.

La formation doit reposer sur des modalités diversifiées incluant les formats hybridés et distants pour faciliter l'accès à la formation continue, notamment pour les agents affectés dans les archipels éloignés où le désenclavement reste un défi à relever. Elle valorise les talents et les compétences des professionnels pour déployer sur l'ensemble du territoire, en lien avec la gestion des ressources humaines de proximité, un vivier de formateurs potentiels, confirmés et reconnus.

II - Des orientations stratégiques pour une formation continue plus adaptée et plus performante

Pour répondre aux enjeux de la Charte de l'éducation visant l'amélioration du système éducatif polynésien et la réussite de tous les élèves, le plan global académique de formation continue de la Polynésie française fixée pour 2022-2025 s'articule autour de trois axes stratégiques déclinés ci-après.

1. Se situer dans le système éducatif polynésien

L'ensemble des personnels de l'Education nationale forme une communauté professionnelle diverse, animée par les valeurs de l'École, la volonté d'assurer l'épanouissement des élèves et de former des citoyens éclairés, acteurs de l'avenir du Pays. Pour exercer efficacement leurs missions, les personnels doivent acquérir une formation institutionnelle et un socle commun aux métiers afin de se situer dans leur environnement professionnel et dans l'écosystème local dans lequel ils exercent. Pour ce faire, il convient d'encourager les actions de formation qui rassemblent des professionnels éloignés tant en termes géographiques qu'en termes de fonctions, d'environnement de travail, de contexte d'exercice, etc... Dans cet objectif, les actions de formation à public désigné privilégieront les modalités de regroupements de personnels qui permettent à chacun et chacune d'échanger avec des collègues différents, parfois éloignés d'eux ; contribuant ainsi au développement de réseaux d'échanges professionnels autour de contenus ancrés sur des questions vives des métiers.

2. Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles

Il s'agit de proposer des dispositifs de formations qui répondent à la fois aux besoins et préoccupations exprimés par les personnels et à la nécessité de s'adapter aux évolutions des métiers, en lien avec l'actualité scientifique, didactique, pédagogique et technique. La formation continue doit permettre à l'ensemble des personnels d'enseignement et d'éducation de s'approprier les transformations du système éducatif pour accéder à une compréhension fine des évolutions professionnelles qu'elles impliquent. Les actions de formation des enseignants doivent être centrées sur les problématiques liées à l'activité d'enseignement, menées, aussi souvent que possible, en proximité. Dans ce cadre, les innovations pédagogiques seront valorisées. Étendue aux autres personnels, la formation continue doit être fondée sur les réalités et les conditions d'exercices, ancrée dans l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre pairs. Seront donc privilégiées les formations en école, en établissement, en réseau ou en bassin. Le maillage territorial de formateurs formés, en lien notamment avec le service RH de proximité, joue un rôle fondamental dans la formation individuelle et collective des équipes apprenantes.

3. Être acteur de son développement professionnel

Valoriser les compétences des personnels est le corollaire du développement de la formation continue. Dans cet objectif, la formation continue et le service qui accompagne sa mise en œuvre déploient des dispositifs d'information, d'aide, de conseil, de soutien et de formation qui permettent aux personnels d'élaborer et de mettre en œuvre des projets d'évolutions professionnels. Par le biais des actions de formation à candidature individuelle, les demandes à l'initiative de l'agent font l'objet d'une attention particulière qu'il s'agisse de demande de formation, d'accompagnement à la mobilité, de préparation aux concours ou de projets de transition professionnelle. Par ailleurs, les demandes à initiatives locales formulées par les écoles et les établissements scolaires, notamment dans le cadre des projets d'écoles et d'établissements seront valorisées.

III - Priorités locales et mise en œuvre territoriale

La mise en œuvre territoriale de la formation continue se traduit annuellement par l'élaboration d'un programme académique de formation (PAF). Conformément aux directives de la DEGESCO, elle se traduit par une offre de formation mettant en exergue l'articulation entre les priorités nationales et celles fixées pour la Polynésie française.

Ainsi, pour une offre plus cohérente avec les orientations du schéma directeur de la formation continue du MENJS, les actions de formation qui seront communiquées aux agents usagers porteront sur les priorités académiques déclinées ci-après :

- **L'école du socle et des apprentissages**
- **Climat et persévérance scolaires**
- **Expérimentation, innovation et écosystèmes locaux**
- **L'école maternelle**
- **L'école inclusive**
- **L'école numérique**
- **Développement professionnel et préparation aux concours, formations certificatives et qualifiantes**
- **L'école de la République, éthique, déontologie du fonctionnaire**
- **L'école et ses réformes**
- **L'école en réseau, les communautés apprenantes**
- **L'éducation prioritaire**

- **Encadrement et pilotage**
- **Santé et sécurité**

L'infographie annexée à la présente circulaire étaye, pour chacune des priorités, les objectifs à atteindre sur un plan triennal.

Par leur expertise et leur expérience, les acteurs de la formation continue - les corps d'inspection - les formateurs et l'ensemble des personnels impliqués dans l'ingénierie de formation contribuent à la conception et la mise en œuvre de l'offre de formation autour des priorités académiques et en lien étroit avec la lettre de rentrée du ministère de l'éducation local qui constitue la feuille de route des actions de formation à opérationnaliser annuellement.

Au service de la politique académique de formation, les opérateurs nationaux et en présence sur le territoire, internes et externes à l'Education nationale participent à la formation continue des personnels. Dans ce cadre, le DFCI de la DGEE a pour mission de réaliser un répertoire de formateurs potentiels qui sera communiqué aux acteurs du terrain en vue d'apporter des réponses aux demandes de formation. Il est également chargé d'élargir son réseau partenarial afin de répondre aux besoins de la formation continue et du développement professionnel des personnels.

IV – Suivi et évaluation des formations

Pour accompagner la mise en œuvre opérationnelle de la formation continue, le DFCI de la DGEE a réalisé un travail de refonte de l'ensemble des nomenclatures GAIA-EGIDE, applications nationales qui permettent d'assurer une meilleure lisibilité et traçabilité des formations suivies et des compétences acquises par les personnels. Ces instruments, essentiels au pilotage, permettent de rendre compte des actions menées sur l'ensemble du territoire.

Cette refonte intégrale participe au suivi et à l'évaluation des actions de formation locales et nationales et s'inscrit dans une démarche qualité. Les bilans quantitatifs et qualitatifs réalisés annuellement s'appuient sur des indicateurs proposés pour chaque objectif prioritaire afin :

- d'engager l'ensemble des acteurs de la formation continue dans une démarche active d'évaluation des réalisations et de leurs impacts ;
- de favoriser l'ajustement continu de l'offre de formation aux besoins de l'institution et des personnels.

Pour l'opérationnalisation de la formation continue, le DFCI, aux côtés des pilotes de formation et de tous les acteurs impliqués, est chargé de développer des outils efficaces pour une formation continue plus performante.

Annexe 1 : Priorités académiques et objectifs de la formation continue 2022-2025

1 L'école du socle et des apprentissages	<ul style="list-style-type: none">• Garantir l'acquisition du "Lire, écrire, parler" et enseigner plus explicitement.• Mettre en oeuvre le plan maths et le plan français.• Enseigner en contexte plurilingue.• Construire les parcours éducatifs.• Développer des approches pédagogiques dont celles liées à l'apport des sciences cognitives et de l'éducation.• Renforcer la maîtrise de la didactique des disciplines.• Développer des passerelles entre le monde scolaire et économique : parcours avenir.• Faire vivre les continuum (inter-cycles, inter-degrés).• Partager des pratiques professionnelles inter-degré pour une culture commune.
2 Climat et persévérances scolaires	<ul style="list-style-type: none">• Prévenir et lutter contre l'absentéisme et le décrochage.• Prévenir les violences éducatives ordinaires et toutes autres formes de violence : harcèlement scolaire.• Promouvoir l'éducation à la citoyenneté.• Gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes.• Inscrire les apprentissages dans une continuité avec les temps non scolaires.• Conforter une école bienveillante et exigeante.• Développer la co-éducation et les relations avec les familles.• Développer des passerelles entre le monde scolaire et sportif : Génération 2024.
3 Expérimentation, innovation et écosystèmes locaux	<ul style="list-style-type: none">• Consolider l'école du socle : "C3 socle ", C3 à l'école et nouvelle gouvernance.• Former et accompagner l'enseignement bilingue à parité horaire.• Déployer l'ENT Polynésien.• Se former à l'adaptation des programmes (Fait nucléaire, environnement...).• Promouvoir l'éducation au développement durable dans un écosystème polynésien : 2nd enrichie au collège.
4 L'école maternelle	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner l'instruction obligatoire à trois ans.• Adapter l'acquisition des premiers mois de l'année scolaire.• Développer la maîtrise du langage dans toutes ses dimensions.
5 L'école inclusive	<ul style="list-style-type: none">• Prendre en compte dans les apprentissages la diversité des élèves, leur singularité et leurs besoins éducatifs particuliers.• Accueillir et accompagner les élèves en situation de handicap.
6 L'école numérique	<ul style="list-style-type: none">• Développer des pédagogies en appui (notamment) sur un ENT.• Développer et évaluer les compétences numériques CRCN (PIX...).• Aider les élèves à grandir dans une société numérique (construire des savoirs à l'ère du numérique, développer des pédagogies actives avec le numérique, EMI).• Développer la maîtrise d'outils numériques de gestion administrative pour améliorer l'efficacité du système scolaire (logiciels, applications internes, nationales, ENT...).• Se former à distance de façon synchrone et asynchrone.
7 Développement professionnel et préparation aux concours, formations certifiantes et qualifiantes	<ul style="list-style-type: none">• Préparer aux concours internes (enseignants, encadrement, ATSS, administratifs, CPE).• Préparer aux certifications (CAPPEI, CAFFA, CAFIPEMF, DNL, ARTS-DANSE).• Former des personnels pour être formateur, examinateur, évaluateur.• Habilitier en langues polynésiennes.• Préparer aux concours de l'encadrement.

<p>L'école de la République, éthique, déontologie du fonctionnaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République. • Favoriser l'égalité des chances et les réussites de tous les élèves : optimiser les conditions d'apprentissage pour tous. • Connaître les principes et modalités de la déontologie de la Fonction publique. • Développer la culture juridique et connaître les fondamentaux du droit de la Fonction publique. • Développer le sens du service public en organisant l'accueil des usagers et la réponse à leurs besoins.
<p>L'école et ses réformes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre de la réforme du lycée et du baccalauréat : objectifs, contenus, modalités. • Transformer la voie professionnelle : valorisation des filières, accompagnement des évolutions des filières professionnelles (AGORA...). • Connaître les enjeux du continuum lycées-enseignement supérieur. • Evaluer les établissements / Evaluer les élèves. • Développer la culture d'évaluation des personnels. • Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail.
<p>L'école en réseau, les communautés apprenantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le pilotage et l'animation des réseaux (Bassins, inter-degrés). • Développer la formation des formateurs. • Développer les compétences de tutorat et de mentorat. • Développer les échanges de pratiques professionnelles. • Accueillir, accompagner, soutenir et former les personnels.
<p>L'éducation prioritaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le pilotage et l'animation des réseaux. • Mettre en place une école qui coopère utilement avec les familles et les partenaires pour la réussite scolaire. • Favoriser le travail collectif de l'équipe éducative en intra et inter-degré. • Enseigner en école orpheline et/ou isolée.
<p>Encadrement et pilotage</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'imprégner des écosystèmes locaux. • Savoir manager une équipe. • Moderniser le service public. • Faire de l'évaluation des personnes et des établissements un levier d'amélioration de pratiques professionnelles.
<p>Santé et sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail. • Habilitier les personnels et veiller au recyclage. • Organiser la sûreté des élèves et des acteurs de l'éducation. • Promouvoir la santé scolaire. • Prévenir les conduites à risques.

Annexe 2 : Indicateurs de suivi et de l'évaluation des actions de formations locales et nationales

Le suivi et l'évaluation des actions de la formation continue s'appuieront sur les 15 indicateurs suivants.

1	Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité
2	Nombre de personnels formés par rapport à l'ensemble des personnels, par catégorie et par sexe
3	Durée moyenne de formation en jours par personne formée
4	Taux d'accès à la formation par catégorie de personnel
5	Taux de présence et taux d'assiduité (présence du stagiaire à au moins 2/3 du temps de la formation) des personnels aux formations
6	Nombre et volume de journées stagiaires par type d'action : adaptation immédiate au poste de travail (T1), adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3)
7	Nombre et volume de journées stagiaires de formations d'initiative locale (FIL), dont les formations collaboratives par les pairs, par rapport au volume total de formations
8	Nombre et volume de journées stagiaires de formations de formateurs
9	Nombre et volume de journées stagiaires de formations assurées par les partenaires (opérateurs, associations, etc.)
10	Nombre et volume de journées stagiaires de formations certifiantes ou diplômantes
11	Nombre et volume de journées stagiaires de formations par modalité : en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle
12	Nombre d'académies disposant d'une procédure ou d'un outil de collecte d'expression des besoins
13	Nombre et volume de journées stagiaires de formations déployées sur plus d'une année (logique de parcours)
14	Nombre et volume de journées stagiaires de bénéficiaires d'un accompagnement personnalisé dans le cadre d'un projet de formation, y compris au titre du CPF (gestion des RH de proximité, politique de vivier, cellule mobilité, tutorat, etc.)
15	Montant des crédits de formation hors titre 2 consommés et consacrés à la mise en œuvre du schéma directeur