



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale des ressources humaines**

**Secrétariat général  
Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et  
des Relations sociales**

Département du droit syndical et de la veille sociale

Affaire suivie par Laurent LE GOUIC

Téléphone

01 55 55 46 30

Courriel : [laurent.le-gouic@education.gouv.fr](mailto:laurent.le-gouic@education.gouv.fr)

Paris, le 10 janvier 2022

72 rue Regnault  
75243 Paris cedex

**ORDRE DU JOUR  
DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DE JEUNESSE ET SPORTS  
DU MARDI 25 JANVIER 2022 – 14H30  
EN PRESENTIEL ET EN VISIOCONFERENCE**

1. Désignation du secrétaire adjoint de séance
2. Suivi des textes examinés aux précédents CTMJS
3. Pour avis
  - a- Schéma directeur de la formation continue des personnels du MENJS 2022-2025 (DGRH F)
4. Pour information
  - a- Projet de décret instituant une indemnité pour l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (DGRH C)
  - b- Projet d'arrêté fixant les montants de l'indemnité pour l'encadrement des séjours de cohésion du service national universel (DGRH C)
  - c- Bilan des lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports (DGRH et DE)

# Formation des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

## Schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports – 2022-2025

NOR : MENH2201155C

Circulaire n° 20221-XXX du XX-01-2022

MENJS – DGRH F1 – DGESCO C1-2

---

*Texte adressé aux rectrices et recteurs de région académique ; aux rectrices et recteurs d'académie ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux secrétariats généraux d'académie ; aux directrices et directeurs des ressources humaines d'académie ; aux directrices et directeurs des écoles académiques de la formation continue ; aux déléguées et délégués des régions académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports ; aux directrices et directeurs d'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-inspectrices et inspecteurs pédagogiques régionaux ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale chargés de l'enseignement technique ; aux inspectrices et inspecteurs de l'éducation nationale ; aux cheffes et chefs d'établissement ; aux directrices et directeurs d'école ; aux directrices et directeurs des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive ; aux directrices et directeurs des écoles nationales ; au directeur général de l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance ; aux directrices et directeurs techniques nationaux.*

---

### Contexte

Dès 2019, à l'appui du premier schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les personnels du ministère chargé de l'éducation nationale, a été engagée une politique de formation plus à l'écoute des besoins des personnels et au service du développement professionnel des individus et des collectifs, de manière à améliorer sur tous les territoires le système éducatif et faire réussir les élèves. Ce schéma directeur s'adresse également, depuis 2021, aux personnels de la jeunesse et des sports, dans le respect de leurs spécificités et avec l'objectif de renforcer la continuité éducative.

Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation, au printemps 2021, la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines se poursuit dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation professionnelle joue un rôle central. Il s'agit ainsi de :

- faciliter l'accès à la formation continue ;
- permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours ;
- donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications ;
- soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

C'est en effet par la formation qu'un personnel, quels que soient sa fonction et son domaine d'action (éducation, jeunesse ou sports), peut développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif professionnel ou de répondre à un souhait de mobilité. A ce titre, la mise en œuvre du schéma directeur s'appuie sur les cellules académiques mobilités mises en place par les académies autour du directeur des ressources humaines pour accompagner les mobilités entrantes, sortantes et celles liées à l'international.

C'est aussi par la formation que des organisations de travail apprenantes peuvent se constituer et permettre, par l'analyse des gestes et pratiques professionnels, une montée en compétences et une meilleure qualité de vie au travail, au profit de la réussite de tous les élèves et de l'ensemble des publics bénéficiaires des politiques éducatives, de jeunesse, de sport, et de vie associative que porte le ministère.

Les objectifs du schéma directeur déclinent les orientations de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en faveur de la mobilité, de l'accompagnement des transitions professionnelles des agents, d'une meilleure réponse aux besoins de compétences au sein des services publics et également en matière de déontologie et d'égalité professionnelle. Ils s'inscrivent aussi dans une

politique interministérielle globale invitant l'ensemble des ministères à proposer à tout personnel de la fonction publique un accompagnement personnalisé qui s'appuie sur l'ensemble des dispositifs d'information, de conseil, de soutien et de formation et qui permette d'élaborer et mettre en œuvre des projets d'évolution professionnelle. La formation continue contribue ainsi à l'attractivité des métiers.

## Structuration et déploiement

Le présent schéma directeur de la formation continue 2022-2025 poursuit la démarche engagée en 2019 par le schéma directeur précédent dans le respect de ses grands principes : il s'adresse à tous les personnels du ministère, quels que soient leur statut et leurs fonctions, s'appuie sur un recueil des besoins individuels et collectifs, permet un continuum de formation initiale, continuée et continue, à travers des actions conduites le plus possible en proximité des environnements professionnels, et en lien avec le déploiement de la gestion des ressources humaines de proximité. Outre les formations disciplinaires et spécifiques à chaque métier, il favorise les formations interdegré, inter-catégorielles, inter-métiers, voire interministérielles, afin de favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

La formation doit reposer, tout en préservant la priorité accordée au présentiel, sur des modalités diversifiées incluant les formats hybridés et distants. Elle doit pouvoir s'appuyer sur des viviers de formateurs diversifiés et permettre aux personnels de valoriser les compétences acquises, en particulier grâce à la reconnaissance institutionnelle de ces compétences. La formation s'ancre utilement dans l'analyse des pratiques professionnelles et la formation entre pairs.

Le schéma directeur 2022-2025 adopte une présentation nouvelle, inspirée de celle de la formation professionnelle tout au long de la vie de tous les agents de l'État 2021-2023 autour d'objectifs prioritaires déclinés en thématiques, mais aussi d'indicateurs de suivi et de cibles de réalisation.

Il s'articule autour de 6 axes :

- I. Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation, afin de fédérer l'ensemble de la communauté éducative autour d'une conception partagée de ces valeurs ;
- II. Accompagner les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et améliorer les résultats du système scolaire dans une logique de sécurisation des parcours des élèves ; les contenus didactiques et pédagogiques constituent ainsi un pilier essentiel des enjeux de formation pour les personnels enseignants et d'éducation ;
- III. Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports, notamment pour les personnels de la jeunesse et des sports, et promouvoir la continuité entre le temps scolaire et le hors temps scolaire ;
- IV. Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation, afin de réaffirmer le primat de la formation continue parmi les leviers d'une politique renforcée de valorisation des ressources humaines, d'accompagnement et de développement professionnel des personnels ;
- V. Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales, afin de consolider leur posture et leur permettre de développer l'ensemble des compétences transversales nécessaires à l'exercice de leur fonction et à la mise en œuvre des projets de transformation ;
- VI. Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique, afin de faire du numérique un outil et un levier du développement professionnel.

Ces priorités sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PAF), mais ils ont vocation à trouver leur pleine réalisation dans un cadre pluriannuel marqué par la mise en place de parcours de formation et la progressivité des compétences acquises par les personnels. Chaque action de formation correspond à une ou plusieurs priorités.

Par leur expertise et leur expérience, les corps d'inspection – inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, inspections territoriales – les formateurs et l'ensemble des personnels

impliqués dans l'ingénierie de formation contribuent à la conception et à la mise en œuvre de l'offre de formation.

## Mise en œuvre territoriale

Cette volonté de transformation de l'offre de formation se traduit sur chaque territoire académique par la création d'une école académique de la formation continue et l'élaboration de nouveaux programmes de formation à partir de janvier 2022.

Sous l'autorité des recteurs, les directeurs des nouvelles écoles, en lien avec les directeurs des ressources humaines, mettent en place un pilotage académique des actions de formation, en s'appuyant sur tous les responsables et acteurs de l'académie, en tenant compte des spécificités propres au premier degré et, le cas échéant, de la dimension régionale. L'école académique vise à rendre l'offre de formation plus structurée, plus lisible, plus cohérente et accessible à tous les échelons du territoire, pour l'ensemble des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports à la rencontre de l'expression de leurs besoins.

L'école académique de la formation continue propose également une offre de services et de contenus diversifiés en ligne, notamment sur la plateforme [m@gistère](mailto:m@gistère), et permet un accès permanent à la formation en tout point du territoire académique.

Le conseil académique de la formation (CAF) associe, dans les conditions prévues par la circulaire de 2019, les représentants de tous les personnels à la mise en œuvre de la stratégie académique de formation continue, de son élaboration à son bilan.

Au service des politiques académiques de formation, plusieurs opérateurs participent à la formation continue des personnels du ministère, dont :

- l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), en tant qu'opérateur national de la formation des personnels d'encadrement ;
- les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ), en tant qu'opérateurs de la formation initiale et de la formation continue ;
- l'institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA) ;
- Réseau Canopé en tant qu'opérateur de la formation tout au long de la vie des enseignants dans un environnement numérique ;
- le réseau des établissements relevant de la jeunesse et des sports, notamment le centre de ressources d'expertise et de performance sportive (CREPS) de Poitiers, pour la formation professionnelle statutaire des personnels de la jeunesse et des sports, l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (Insep) ;
- l'École des cadres du sport, en cours d'installation, pour faciliter l'élaboration et la mise à disposition de l'offre de formation auprès des personnels concernés.

## Suivi et évaluation

La direction générale des ressources humaines et la direction générale de l'enseignement scolaire veillent, en lien étroit avec la direction de l'encadrement, la direction des sports et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, à la cohérence de l'ensemble de la mise en œuvre du schéma directeur de la formation continue dans le cadre d'un accompagnement et d'un suivi opérés au cours de réunions bilatérales annuelles avec chaque académie, de séminaires de mutualisation des pratiques, des dialogues stratégiques de gestion et de performance, et du dialogue social.

Le schéma directeur et les différents dispositifs qui l'incarnent sur les territoires s'inscrivent dans une démarche qualité, et partagent les indicateurs proposés pour chaque objectif prioritaire du schéma, afin de s'engager, de manière efficace et au-delà d'une mesure de la satisfaction des stagiaires, dans une démarche active d'évaluation des réalisations et de leurs impacts, et de favoriser l'ajustement en continu de l'offre de formation aux besoins de l'institution et des personnels.

## Indicateurs de suivi

Le suivi et l'évaluation du schéma directeur s'appuiera sur les 14 indicateurs suivants par axe :

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 de formations 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, associations...)
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 (GRH de proximité, politique de vivier, cellule mobilité, tutorat...)

L'annexe présente un tableau détaillant les priorités et les thématiques selon les six axes du schéma directeur.

Cette circulaire fait suite à la circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019 relative au schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale – 2019-2022

Le directeur général de l'enseignement scolaire,  
Edouard Geffray

Le directeur général des ressources humaines,  
Vincent Soetemont

AXES	PRIORITES	THEMATIQUES	
<p>I. Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation</p>	<p><b>Priorité n° 1</b> Former l'ensemble des personnels aux principes et valeurs de la République</p>	<p>Laïcité, Libertés et droits fondamentaux Egalité des droits</p>	
	<p><b>Priorité n° 2</b> Développer une culture professionnelle intercatégorielle</p>	<p>Déontologie dans la fonction publique Ethique Connaissance du système éducatif Culture juridique et fondamentaux du droit dans la fonction publique Egalité professionnelle femme homme</p>	
	<p><b>Priorité n° 3</b> Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales</p>	<p>Effets de la pauvreté et de la précarité Déterminismes sociaux et territoriaux Education prioritaire Ruralité Relation école familles Ecole inclusive Lutte contre l'illettrisme, l'innumérisme, l'illectronisme</p>	
	<p><b>Priorité n° 4</b> Lutter contre toute forme de discrimination</p>	<p>Lutte contre le racisme et l'antisémitisme Lutte contre les discriminations liées au handicap Lutte contre les stéréotypes Egalité entre les filles et les garçons Lutte contre les LGBT+ phobies Lutte contre les inégalités et les discriminations dans le sport et l'animation</p>	
	<p><b>Priorité n° 5</b> Prévenir toute forme de violences dans le cadre scolaire et extrascolaire</p>	<p>Climat scolaire Engagement, citoyenneté, démocratie scolaire Lutte contre le harcèlement et le cyber-harcèlement Prévention des violences psychiques et physiques Prévention de la radicalisation Sécurité des biens et des personnes Lutte contre les violences dans le sport Lutte contre la radicalisation et les dérives sectaires dans le sport et l'animation Contrôle des diplômes et de l'honorabilité des acteurs du sport et de l'animation</p>	
	<p><b>Priorité n° 6</b> Renforcer la politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves en favorisant la promotion de la santé et la lutte contre les inégalités de santé</p>	<p>Parcours éducatif de santé Compétences psycho-sociales Secourisme Ecole promotrice de santé Education à l'alimentation Education à la sexualité Sobriété numérique Lutte contre le dopage Suivi médical des pratiquants et plateaux médicosportifs Sécurisation des pratiques et contrôle réglementaire des structures sportives et des accueils collectifs de mineurs</p>	
	<p>II. Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous</p>	<p><b>Priorité n° 7</b> S'appuyer sur l'analyse des pratiques d'enseignement pour améliorer les apprentissages des élèves</p>	<p>Savoirs fondamentaux Programmes nationaux d'enseignement Enseignements et didactiques disciplinaires Interdisciplinarité Evaluation</p>
		<p><b>Priorité n° 8</b> Développer des pratiques pédagogiques au service des apprentissages de tous les élèves</p>	<p>Pratique professionnelle en lien avec la recherche, particulièrement la recherche en éducation Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage Différenciation pédagogique Démarches d'évaluation</p>
		<p><b>Priorité n° 9</b> Développer les pratiques professionnelles favorisant les compétences du XXI<sup>e</sup> siècle</p>	<p>Esprit critique, éducation aux médias et à l'information Créativité Coopération Communication</p>
		<p><b>Priorité n° 10</b> Développer une éthique de la relation pédagogique qui favorise l'engagement et la persévérance scolaire</p>	<p>Compétences psycho-sociales Lutte contre le décrochage scolaire: prévention et remédiation dans le cadre de l'obligation de formation des jeunes de 16 à 18 ans Compréhension des obstacles aux apprentissages Motivation</p>
		<p><b>Priorité n° 11</b> Développer le pilotage et l'accompagnement des projets d'orientation des élèves et favoriser la continuité du parcours scolaire</p>	<p>Prévention du décrochage scolaire Connaissance de soi Techniques de conduites d'entretien Continuité école-collège-lycée Lutte contre les déterminismes sociaux et de genre dans l'orientation Continuum lycée-université Relations école-entreprise Partenariat Etat-région</p>
		<p><b>Priorité n° 12</b> Former aux enjeux de l'éducation au développement durable et renforcer le rapport à la science</p>	<p>17 objectifs de développement durable (économie, environnement, société) Culture et démarche scientifiques Circuit de production des connaissances et des informations Savoirs, opinions, croyances, rapport à la vérité Sobriété numérique</p>
	<p>III. Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement et des sports</p>	<p><b>Priorité n° 13</b> Développer l'ouverture culturelle, européenne et internationale</p>	<p>Education artistique et culturelle Conduite de projets Echanges de coopération européens et internationaux</p>
<p><b>Priorité n° 14</b> Renforcer les politiques publiques au cœur des métiers de la jeunesse et des sports</p>		<p>Mettre en œuvre les orientations, programmes et actions en matière de : - continuité et alliances éducatives ; - renforcement de l'autonomie, d'accès aux droits et de soutien aux parcours de formation et d'insertion en direction des jeunes ; prévention des violences, risques et dérives sexuels ; - développement de la culture de l'engagement ; - accompagnement et soutien à la qualité éducative - accompagnement et soutien aux dynamiques associatives - soutien à la vie associative. Politiques de développement de l'accès au sport pour les publics cibles (séniors, féminines, handicapés, publics en zones prioritaires) Politiques en faveur de l'éducation aux aptitudes fondamentales Politiques en faveur de la citoyenneté et de l'intégration par le sport et la mobilisation de démarches et pratiques issues de l'éducation populaire Politiques en faveur du sport santé, du sport durable et des sports naturels Politiques et actions en matière de développement durable en faveur des jeunes</p>	
<p><b>Priorité n° 15</b> Déployer une ingénierie territoriale et soutenir des pratiques techniques et pédagogiques des acteurs des champs de la jeunesse, de l'engagement et des sports</p>		<p>Labo des pratiques, expérimentation et analyse des pratiques, formations à la carte Expliciter et développer les spécialités techniques et pédagogiques, Ingénierie territoriale Communautés apprenantes Analyses de pratiques Connaissance des enjeux et stratégie des acteurs territoriaux Développement de la place et des pratiques d'éducation populaire dans les politiques publiques JEPVAS Accompagnement et suivi des conférences régionales du sports et de leurs commissions Développement de politiques éducatives et sportives territoriales en relation avec les différents acteurs Portage de projets sportifs complexes à la croisée des enjeux politiques et associatifs Mise en place de la formation des acteurs et des intervenants locaux du sport (élus, arbitres, entraîneurs, bénévoles...) Certification des acteurs et habilitation des centres de formation (formation professionnelle et diplômes d'Etat) Formation des cadres bénévoles et professionnels Accompagnement du monde associatif dans sa structuration et sa professionnalisation</p>	
<p><b>Priorité n° 16</b> Renforcer les expertises des métiers de l'accompagnement, de l'entraînement, de l'expertise et de la performance</p>		<p>Inspection contrôle évaluation : actualités juridiques, sécurisation des procédures Accompagnement et outils collaboratifs Accompagnement des sportifs de haut niveau et des cadres du sport Accompagnement des acteurs locaux (associations, collectivités, services de l'Etat) Management du sport et coordination d'équipe sportive Entraînement sportif et développement de la performance Pilotage et optimisation de la haute performance Détection des talents Direction et évaluation des structures labellisées</p>	

AXES	PRIORITES	THEMATIQUES
IV. Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation	<b>Priorité n° 17</b> Déployer un continuum de formation pour accompagner l'entrée dans le métier et la formation de l'adaptation à l'emploi	Environnement de travail Acteurs et missions Référentiels
	<b>Priorité n° 18</b> Former au plus près des besoins des agents (proximité, progressivité, individualisation, certification...)	Recueil / Analyse des besoins Diagnostic Accompagnement
	<b>Priorité n° 19</b> Soutenir les projets individuels de développement professionnel	Concours internes Développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé, y compris en lien avec la recherche Dispositifs individuels (bilans de compétences, VAE, CPF, CFP) Animation d'un réseau Espaces de développement professionnel
	<b>Priorité n° 20</b> Développer la capacité de conseil et d'accompagnement personnalisé des acteurs de la formation et de la RH	Conseil Accompagnement Personnalisation Diagnostic de mobilité
	<b>Priorité n° 21</b> Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité	Culture juridique, droit du travail Bien-être Lutte contre les stéréotypes Processus de recrutement Politique de vivier
	<b>Priorité n° 22</b> Placer l'innovation et la recherche au cœur du changement des pratiques professionnelles	Analyse de l'activité professionnelle Outils et méthodes d'innovation Approches design Apprendre par la recherche Recherche action
	<b>Priorité n° 23</b> Impulser des dynamiques de coopération, développer des collectifs apprenants	Communautés de pratiques Co-développement Intelligence collective Démarche design Animation de réseau
	<b>Priorité n° 24</b> Développer des pratiques professionnelles éco-responsables	Éco-citoyenneté : économie, environnement, société Circuit de production de l'information
	<b>Priorité n° 25</b> Internationaliser les parcours et la formation	Mobilité géographique et développement professionnel Valorisation des parcours Interculturalité
	<b>Priorité n° 26</b> Développer une culture de la qualité de vie au travail notamment liée à l'organisation du travail	Bien-être Process participatifs et de co-construction Process de validation Prévention des risques psycho-sociaux
V. Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités	<b>Priorité n° 27</b> Développer les compétences managériales et de pilotage des cadres	Animation d'un collectif de travail / animation d'un collectif de travail en mode hybride Responsabilisation des équipes et délégation Motivation et valorisation de son équipe Réalisation de l'entretien annuel d'évaluation Accompagnement du développement professionnel des collaborateurs Prévention et gestion des conflits Pilotage pédagogique
	<b>Priorité n° 28</b> Renforcer les compétences transversales nécessaires à l'exercice de la fonction d'encadrant	Communication Conduite de projets de transformation Renforcement de l'expertise budgétaire Renforcement de l'expertise juridique Culture de l'évaluation des politiques publiques Culture du dialogue social et de la négociation Prévention et gestion de crise Démarche qualité / Maîtrise des risques
	<b>Priorité n° 29</b> Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations	Lutte contre les stéréotypes Renforcement des connaissances juridiques en droit du travail Recrutement et pratiques managériales non discriminantes Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
VI. Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique	<b>Priorité n° 30</b> Développer les compétences numériques professionnelles des agents	Maîtrise de l'environnement numérique de travail Maîtrise des compétences du cadre de référence des compétences numériques Usage et partage des communs numériques Préparation à la continuité de l'activité (continuité administrative, pédagogique...)
	<b>Priorité n° 31</b> Former aux enjeux du numérique pour favoriser l'exercice de la citoyenneté numérique	Compétences du XXIe siècle Identité et sécurité numériques / RGPD Citoyenneté numérique Inclusion numérique Données, algorithmes et codes sources : culture, enjeux éthiques et écologiques, questions de souveraineté
	<b>Priorité n° 32</b> Enrichir l'offre de formation par les apports du numérique	Numérique et apprentissage Hybridation, comodalité Scénarisation Pratiques collaboratives numériques Communication numérique et accessibilité de l'information Intelligence artificielle



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
des ressources humaines**

Secrétariat général  
Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et  
des relations sociales  
Département du droit syndical et de la veille sociale

Paris, le lundi 7 février 2022

**Attestation de passage  
au comité technique ministériel  
de la jeunesse et des sports (CTMJS)**

Le directeur général des ressources humaines certifie que, lors de la séance du 25 janvier 2022, le CTMJS a examiné le projet d'arrêté suivant :

**- Schéma directeur de la formation continue des personnels du MENJS 2022-2025.**

Lors de cet examen, l'administration n'a pas présenté d'amendement.

Les représentants des personnels avaient déposé préalablement 20 amendements dont un au titre de l'UNSA (non retenu par l'administration) et 19 au titre de la FSU (cinq retenus et quatorze non retenus par l'administration).

Le texte des amendements est joint en annexe.

Le projet d'arrêté modifié a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*) :

**Pour : 7 (UNSA)**  
**Contre : 0**  
**Abstentions : 7 (CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)**

**\* le représentant de SUD était absent**

La cheffe de service,  
adjointe au directeur général  
des ressources humaines

  
Florence DUBO

## ANNEXE

### AMENDEMENTS PRESENTES

- Amendement FSU (EPA) n°1a (non retenu par l'administration) :

**Page 1 – « Contexte », dans le 2<sup>e</sup> paragraphe supprimer** « Conformément aux engagements pris par le ministère à l'issue du Grenelle de l'éducation, au printemps 2021, la transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines se poursuit dans le cadre d'une stratégie globale répondant à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation professionnelle joue un rôle central. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*):

**Pour : 9** (UNSA : 5 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 2** (UNSA)

**Abstentions : 3** (CFDT)

*\* le représentant de SUD était absent*

- Amendement FSU (EPA) n°2 (non retenu par l'administration) :

**Page 1 – « Contexte », 2<sup>e</sup> paragraphe, modifier la rédaction du 1<sup>er</sup> tiret pour obtenir :** « faciliter l'exercice du droit à la formation continue sur le temps de travail »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*):

**Pour : 14** (UNSA : 7 ; CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 0**

*\* le représentant de SUD était absent*

- Amendement UNSA (SNAPS, SEP, AetI) n°1 (non retenu par l'administration) :

1 – Rajout de la possibilité de formation à l'initiative de l'agent

Au 2<sup>e</sup> § de l'exposé du contexte, 2<sup>e</sup> tiret :

- permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours, **par exemple pour les personnels techniques et pédagogiques J&S à travers le dispositif de formation à l'initiative de l'agent ;**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*):

**Pour : 14** (UNSA : 7 ; CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 0**

*\* le représentant de SUD était absent*

Rédaction proposée par l'administration :

- permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent

- Amendement FSU (EPA) n°1b (non retenu par l'administration) :

b) Page 1 – 2<sup>ème</sup> paragraphe, au 3<sup>e</sup> tiret supprimer : « la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, » **pour obtenir** « donner à chacun l'accès à des diplômes et des certifications »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*) (\*\*):

**Pour : 4** (FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 9** (UNSA : 6 ; CFDT : 3)

*\* le représentant de SUD était absent*

*\*\* seuls 6 représentants de l'UNSA sur 7 étaient présents*

- Amendement FSU (EPA) n°3 (non retenu par l'administration) :

Page 2 – « Structuration et déploiement », ajouter après le 1<sup>er</sup> paragraphe : « Un temps institutionnel est prévu chaque année dans les écoles, établissements et services pour permettre aux agents d'analyser collectivement et de formaliser les demandes de formation. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*) :

**Pour : 12** (UNSA : 5 ; CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 2** (UNSA)

*\* le représentant de SUD était absent*

- Amendement FSU (EPA) n°1c (non retenu par l'administration) :

Page 2 – « Structuration et déploiement », dans le 2<sup>e</sup> paragraphe supprimer : « et permettre aux personnels de valoriser les compétences acquises, en particulier grâce à la reconnaissance institutionnelle de ces compétences »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*) :

**Pour : 9** (UNSA : 5 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 3** (CFDT)

**Abstentions : 2** (UNSA)

*\* le représentant de SUD était absent*

- Amendement FSU (EPA) n°5a (retenu par l'administration) :

Page 2, « Structuration et déploiement », 4<sup>ème</sup> paragraphe, enlever « et de cibles de réalisation »

- **Amendement FSU (EPA) n°4 (retenu par l'administration) :**

**Page 2 – « Structuration et déploiement », modifier la rédaction de l'énoncé de l'axe 2 pour obtenir : « Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie ; les contenus didactiques et pédagogiques constituent ainsi un pilier essentiel des enjeux de formation pour les personnels enseignants et d'éducation »**

- **Amendement FSU (EPA) n°5b (non retenu par l'administration) :**

**Page 2, « Structuration et déploiement », avant-dernier paragraphe de la page, supprimer « et la progressivité des compétences acquises par les personnels » pour obtenir : « Ces priorités sont traduites annuellement dans le plan national de formation (PNF) et, au niveau territorial, dans les programmes académiques de formation (PAF), mais ils ont vocation à trouver leur pleine réalisation dans un cadre pluriannuel marqué par la mise en place de parcours de formation. Chaque action de formation correspond à une ou plusieurs priorités. »**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes (\*) :

**Pour : 11 (UNSA : 7 ; FSU : 3 ; CGT : 1)**

**Contre : 0**

**Abstentions : 3 (CFDT)**

**\* le représentant de SUD était absent**

- **Amendement FSU (EPA) n°6a (non retenu par l'administration) :**

**a) Page 3, « Mise en œuvre territoriale », 2<sup>e</sup> paragraphe, ajouter dans la 1<sup>ère</sup> phrase : « et les conseils académiques de formation, » après « ressources humaines »**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 9 (UNSA : 5 ; FSU : 3 ; CGT : 1)**

**Contre : 0**

**Abstentions : 5 (UNSA : 2 ; CFDT : 3)**

**\* le représentant de SUD était absent**

- **Amendement FSU (EPA) n°6b (non retenu par l'administration) :**

**Page 3, « Mise en œuvre territoriale », à la fin du 2<sup>e</sup> paragraphe, ajouter : « Le directeur de l'école académique de la formation continue présente au Conseil académique de la formation les orientations de son projet, les modalités de sa mise en œuvre et le bilan de ses actions. »**

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

**Pour : 9 (UNSA : 5 ; FSU : 3 ; CGT : 1)**

**Contre : 0**

**Abstentions : 5 (UNSA : 2 ; CFDT : 3)**

**\* le représentant de SUD était absent**

- Amendement FSU (EPA) n°7 (retenu par l'administration) :

**Page 3, « Mise en œuvre territoriale », à la fin du 2<sup>ème</sup> paragraphe (après l'amendement 6), ajouter :**  
« Les PAF sont élaborés en prenant appui sur l'analyse des demandes individuelles et collectives collectées dans l'académie. »

- Amendement FSU (EPA) n°6c (non retenu par l'administration) :

**Page 3, « Mise en œuvre territoriale », à la fin du 4<sup>ème</sup> paragraphe, ajouter :** « Ces représentants sont désignés par les organisations syndicales membres du CSA académique. Le CSA détermine le nombre de ces représentants. Le CSA académique est destinataire pour avis des programmes et bilans de l'école académique. Le CSA interacadémique est également consulté pour les formations élaborées et ouvertes au niveau régional. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes \* :

**Pour : 9** (UNSA : 5 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 5** (UNSA : 2 ; CFDT : 3)

*\* le représentant de SUD était absent*

Rédaction proposée par l'administration :

Les représentants des personnels sont désignés par les organisations syndicales membres du comité social d'administration (CSA) académique selon le critère de représentativité.

- Amendement FSU (EPA) n°8 (non retenu par l'administration) :

**Page 3, « Suivi et évaluation », ajouter à la fin du 1<sup>er</sup> paragraphe :** «... par une concertation régulière avec les représentants des personnels. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes \* :

**Pour : 14** (UNSA : 7 ; CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 0**

*\* le représentant de SUD était absent*

Rédaction proposée par l'administration :

« ...et d'un dialogue social régulier. »

- Amendement FSU (EPA) n°6d (non retenu par l'administration) :

**d) Page 3, « Suivi et évaluation », ajouter à la fin du 2<sup>e</sup> paragraphe :** « Les données d'évaluation sont communiquées aux représentants des personnels, et dans les académies, présentées au CAF. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes \* :

**Pour :14** (UNSA : 7 ; CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 0**

*\* le représentant de SUD était absent*

- Amendements FSU (EPA) n°9a, n°10 et n°9b (non retenus par l'administration) :

#### **Amendement n°9**

Page 4, « indicateurs de suivi » ajouter après l'indicateur 5, un indicateur supplémentaire : « Nombre et volume de journées stagiaires annulées »

#### **Amendement N°10**

##### Tableau des indicateurs

Indicateur N° 6 : remplacer les types d'action par les intitulés des 6 axes du schéma directeur.

#### **Amendement n°9b**

Page 4, « indicateurs de suivi » ajouter après l'indicateur 7, un indicateur supplémentaire : « Nombre et volume de journées stagiaires de formation à publics désignés ou obligatoire »

Les amendements ont fait l'objet d'un vote conjoint, dont les expressions sont les suivantes \*:

**Pour :14** (UNSA : 7 ; CFDT : 3 ; FSU : 3 ; CGT : 1)

**Contre : 0**

**Abstentions : 0**

*\* le représentant de SUD était absent*

- Amendement FSU (EPA) n°11 (retenu partiellement) :

##### Tableau des indicateurs

Ajouter un indicateur

« Montant des crédits hors titre 2 consacrés à la mise en œuvre du schéma directeur »

##### Rédaction proposée par l'administration :

« Montant des crédits de formation hors titre 2 consommés et consacrés à la mise en œuvre du schéma directeur. »

- Amendement FSU (EPA) n°12 (retenu par l'administration) :

Colonne « thématiques », deuxième encadré.

Ajouter une ligne après « connaissance du système éducatif » :

« Connaissances des politiques et des acteurs de l'éducation tout au long de la vie »