RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

IH2EF INSTITUT DES HAUTES ÉTUDES DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

Plan de formation des personnels

Mis à jour le 08 juillet 2026

Au-delà du droit à la formation des personnels, le plan de formation est un levier essentiel de leur professionnalisation. Celui-ci doit répondre à la fois aux besoins individuels des personnels et aux évolutions et attentes des politiques publiques éducatives.

C'est un outil au service du pilotage et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des personnels de l'établissement public local d'enseignement (EPLE).

La formation se décline en trois niveaux, selon quatre dispositifs de formation :

- l'école académique de la formation continue (EAFC) joue un rôle majeur dans la mise en place des plans de formation ;
- la formation d'initiative locale (FIL), ou formation à initiative établissement (FIE) adaptée à l'échelon local, que ce soit en direction de l'EPLE ou, de plus en plus, d'un réseau ou du bassin ;
- le plan ou programme académique de formation (PAF) outil à la disposition du Recteur afin d'accompagner la professionnalisation des acteurs ou l'accompagnement des réformes ;
- le programme national de formation (PNF) dont les objectifs s'apparentent à ceux de l'échelon académique.

Sommaire

- **La fiche du Film annuel**
  - Les objectifs visés par toute action de formation
  - Les dispositifs de formation mobilisables
  - Les outils mobilisés dans le cadre de la formation
  - L'évaluation du plan de formation
  - Les projets individuels
- **Boite à outils**
- **Textes officiels**
  - **Dispositions codifiées**
  - **Textes réglementaires**
  - **Circulaire**
- **Pour aller plus loin**

C'est en proposant une utilisation cohérente et pertinente de ces niveaux que les personnels de direction peuvent formaliser un véritable plan de formation, articulant les besoins ou souhaits des personnels, les besoins de l'EPLE en vue de réaliser les objectifs du projet d'établissement et les attentes de l'institution.

Les objectifs visés par toute action de formation

La formation professionnelle est un élément essentiel des politiques de ressources humaines et un enjeu majeur dans un contexte de transformation de l'action publique. Le chef d'établissement peut s'appuyer sur ce levier pour accompagner la professionnalisation des personnels placés sous son autorité :

- lors de la découverte professionnelle, au moment du stage ou pour les nouveaux contractuels : le chef d'établissement sera particulièrement attentif à ce stade du processus de recrutement ;
- pour les néo-titulaires en début de carrière, afin de faciliter l'accueil et l'acquisition des gestes et postures professionnels, le chef d'établissement se voit investi d'un rôle décisif dans leur accompagnement ;

- au cours de la carrière et notamment en vue d'éventuelles reconversions ou de promotions : le chef d'établissement participe à l'acquisition de compétences dans le cadre de la formation tout au long de la vie, encourage et facilite les démarches réflexives professionnelles. Il aide et soutient les personnels à besoins particuliers, en collaboration avec les corps d'inspection et les services des ressources humaines, qu'il s'agisse de personnels en situation d'adaptation, de reconversion ou de remédiation pour des raisons médicales ou autres.

Quelle que soit la situation, les conseillers ressources humaines de proximité sont des interlocuteurs privilégiés. Consulter à ce sujet le site du ministère.

Pour les personnels d'enseignement et d'éducation, les entretiens de carrière sont conduits en concertation par les personnels de direction et les corps d'inspection, dans le cadre du calendrier du PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations). Ce sont des moments privilégiés pour structurer le plan de formation individuelle ou collective des personnels de l'EPLE.
Pour les autres personnels, les entretiens professionnels conduits annuellement intègrent également un échange sur la formation.

Les dispositifs de formation mobilisables

Les Formations d'Initiative Locale ou de proximité (FIL)*

*dénominations variables d'une académie à l'autre

L'ingénierie de formation s'avère de plus en plus riche en combinant des dispositifs hybrides de formation en présentiel et en distanciel dont les parcours M@gistère.

En lien avec le contexte local, au service du projet d'établissement, de bassin ou de réseau, les FIL sont portées par les établissements ou groupes d'établissements. Les correspondants de formation continue peuvent être sollicités par le chef d'établissement pour l'élaboration des projets de formations de proximité.
Dans de nombreux bassins d'éducation et de formation (BEF), un personnel de direction ou un inspecteur du premier degré peut, en lien avec le coordonnateur territorial, assurer l'animation d'un groupe sur la formation à cette échelle.

Le Plan ou Programme Académique de Formation (PAF)

Le responsable académique de formation arrête les orientations et les objectifs sous l'autorité du recteur après concertation avec les différentes instances concernées (selon les académies : inspecteurs, groupes de travail, instances paritaires, universités, etc.).

Le plan de formation s'adresse aux personnels de l'académie, y compris les personnels d'encadrement. Consulter la carte des plans académiques de formation.

Certaines académies distinguent un plan académique spécifiquement pédagogique et un plan de formation en direction des agents administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et des personnels d'encadrement. Le service de la formation académique gère la partie administrative et financière.

Pour les agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTEE) exerçant en collège ou en lycée, la formation relève de la compétence de la collectivité territoriale de rattachement. Les formations sont généralement mises en œuvre par le Centre National de la Fonction Publique territoriale (CNFPT).

Le Programme National de Formation (PNF)

Élaboré en appui des orientations prioritaires nationales de la politique éducative, le PNF contribue à mettre en œuvre et, le cas échéant, à consolider les réformes engagées à tous les niveaux de l'enseignement scolaire et à développer des ressources au service d'un environnement scolaire favorable pour tous.

Le PNF est publié annuellement et s'inscrit dans le schéma directeur de la formation continue des personnels (actuellement en cours de validité 2022-2025).

Le ministère, qui en a l'initiative, propose trois volets du PNF, régulièrement signalés au bulletin officiel ; ce programme est conçu pour répondre aux orientations ministérielles et se décline en différentes priorités.

Les inscriptions s'effectuent par le service de la formation académique.

Les outils mobilisés dans le cadre de la formation

Les logiciels, Gestion académique informatisé des actions de formation (GAIA) ou Suivi et organisation des formations internes à l'académie (SOFIA), selon les académies

Consulter :

- un tutoriel vidéo Candidater sur GAIA émanant de la région académique de Guyane ;
- un tutoriel SOFIA-FMO (pdf 1,77 Mo)

Le logiciel pour saisir l'ensemble des frais de déplacements temporaires (CHORUS-DT)

Consulter le manuel d'utilisation du progiciel CHORUS-DT de l'académie de Strasbourg (pdf 1,8 Mo).

L'évaluation du plan de formation

Pour les actions de formation d'initiative locale (EPLE, bassin ou réseau), l'équipe de direction

doit pouvoir évaluer la réalisation des objectifs attendus de la formation et en particulier, si celle-ci a eu l'impact souhaité sur l'exercice professionnel.
Pour cela il convient de réfléchir à des critères d'évaluation qui dépassent la satisfaction des participants.

C'est ce qui est fait pour les personnels des groupements d'établissements (GRETA). Il y a deux évaluations de la formation afin de mieux appréhender l'impact sur les pratiques professionnelles :

- une évaluation "à chaud" (au sortir de la formation) ;
- une autre "à froid" (6 mois plus tard).

Les projets individuels

Le plan de formation peut être complété à l'initiative des personnels dans le cadre offert par le compte personnel de formation qui peut donner lieu à un congé de formation professionnelle.

Avec l'apparition du PPCR, l'imbrication du plan de formation de l'EPLE (mené dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) et de la démarche individuelle est de plus en plus étroite.
Pour le cas particulier des personnels enseignants, se reporter au site "Se former tout au long de la vie".

Textes officiels en vigueur au 12 mai 2025

Retrouver tous les textes de référence sur la formation des personnels enseignants et d'éducation sur le site Éduscol.

Dispositions codifiées

Code de l'éducation

- Articles L. 912-1 à L. 912-1-3 (dispositions propres aux personnels enseignants : formation continue) ;
- articles L. 721-1 et L. 721-2 (missions des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation).

Code du travail

- Article L. 6111-1 du code du travail relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Textes réglementaires

- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État ;
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ;
- annexe de l'arrêté du 23 octobre 2019 : cahier des charges des contenus de la formation continue spécifique des accompagnants d'élèves en situation de handicap concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap ;

- arrêté du 27 août 2013 modifié fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters "métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation" ;

- arrêté du 1er juillet 2013 : référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

Circulaire

- circulaire n° 2016-148 du 18 octobre 2016 (pdf 86 Ko) : missions des formateurs des premier et second degrés.

La formation s'envisage en amont soit pendant les entretiens professionnels ou soit lors des entretiens de carrière avec les personnels. Consulter à ce sujet les fiches du film annuel "Évaluation des personnels ATSS titulaires" et "Accompagnement et évaluation des enseignants et personnels d'éducation".

Dispositifs de formation

Sur le site de l'IH2EF, l'offre des formations des personnels d'encadrement de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur.

Le compte personnel de formation (CPF)

- le site portail de la Fonction publique.

Le congé de formation professionnelle (CFP)

- Consulter la présentation générale du congé de formation professionnelle (CFP) sur le site portail de la Fonction publique.

La mobilité des enseignants, la présentation des dispositifs permettant d'évoluer vers d'autres fonctions

- Consulter le portail de mobilité des enseignants sur le site du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Après une présentation de la mobilité géographique, le site décline des opportunités d'évolution de carrière avec la présentation de plusieurs autres métiers, les dispositifs de formation ou concours pour y accéder.

La formation des enseignants

- Sur le site institutionnel "Devenir enseignant", une présentation des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé) ;

- La formation continue et le développement professionnel des personnels d’éducation (Cnesco).

Retour accueil du Film annuel