

CERTIFICATION PROFESSIONNELLE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES SCOLAIRES ET/OU DE FORMATION

**Livret d'accueil et de formation des
stagiaires**

PROMOTION 2023-2025
Année 1

PROMOTION 2022-2024
Année 2

Dernière révision de ce livret de formation le 27 septembre 2023



SOMMAIRE

Edito	3
Engagement Qualité	4
Organisation et Logistique	4
Programme de formation :	
• Certification professionnelle de dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation	5 - 6
• Référentiel de compétences du titre de dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation	7 - 11
• Le parcours et les sessions : planning et thématiques de formation	
Année 1	12 - 14
Année 2	15 - 17
• Le programme de formation par bloc de compétences du titre de dirigeant	
Année 1	18 - 22
Année 2	23 - 38
• Dialogue avec la tutelle	39
• Récapitulatif des échéances de certification	40
Règlement Intérieur applicable aux stagiaires Formation Continue ISFEC Saint-Joseph Montpellier Occitanie	40
Accessibilité et contact	41

L'ISFEC Saint-Joseph de Montpellier-Occitanie est l'Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement catholique de l'académie de Montpellier et de la région Occitanie. Il dispense ses formations au niveau local, académique, régional et national en fonction des besoins de ses interlocuteurs.

Il a en charge la Formation Initiale (FI) des futurs enseignants dans le premier et le second degré. En association avec l'Université Catholique de Toulouse (ICT), il propose le Master MEEF (Métier de l'Éducation de l'Enseignement et de la Formation), à visée professionnelle, grâce notamment à une alternance de temps de formation et de stages en établissements scolaires. Les équipes de formateurs de l'Isfec disposent donc d'une expertise reconnue dans la préparation pédagogique, didactique et disciplinaire des concours de l'enseignement.

En outre, l'ISFEC de Montpellier dispense des actions de Formation Continue (FC) auprès des enseignants du premier et second degré, dans une démarche de qualité certifiée par Qualiopi. Les FC dispensées ont vocation à répondre aux besoins de développement professionnel des enseignants titulaires et non titulaires : adaptation aux réformes successives, renforcement didactique, disciplinaire et pédagogique, développement des compétences numériques, adaptation à tous les types de public, insertion institutionnelle et évolution de carrière, éducation inclusive, tout en visant un mieux-être professionnel.

L'ISFEC de Montpellier, membre de l'Unisfec, a ainsi une compétence de formation nationale, à ce titre par exemple, il prépare au Titre RNCP de « Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation » en lien avec l'École des Cadres Missionnés (ECM), et délivre également le CQP « compétences clés du numérique ».

Dans ce livret, vous trouverez toutes les informations nécessaires à la bonne conduite préparative du titre de dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation.

Les actions de formation professionnelle offrent également la possibilité d'échanger avec d'autres chefs d'établissement et les formateurs. Ces échanges permettent de partager des expériences, des idées et des bonnes pratiques, favorisant ainsi l'apprentissage mutuel et la collaboration entre pairs. Les actions de formation constituent ainsi des lieux de socialisation professionnelle incontournables.

L'ORGANISME A POUR OBJECTIFS :

- DE PROMOUVOIR UN PROJET PASTORAL QUI LIE DANS UNE MÊME DÉMARCHE L'ENSEIGNEMENT, L'ÉDUCATION, LA PROPOSITION D'UN SENS DE L'HOMME ÉCLAIRÉ PAR L'ÉVANGILE ET LE SOUCI DE L'ANNONCE ÉVANGÉLIQUE EN CONFORMITÉ AVEC LE MAGISTÈRE CATHOLIQUE.
- D'ASSURER EN TANT QU'ÉTABLISSEMENT CATHOLIQUE D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DES PARCOURS UNIVERSITAIRES LIÉS À DES MISSIONS D'ENSEIGNEMENT, D'ÉDUCATION, DE FORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT.
- D'ASSURER LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE DES ENSEIGNANTS ET PERSONNELS DU PREMIER DEGRÉ ET DU SECOND DEGRÉ.
- D'ASSURER LE LIEN ENTRE LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE ET LA RECHERCHE APPLIQUÉE EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS DE LA TUTELLE DE LA FORMATION ET LES BESOINS DES ÉTABLISSEMENTS CATHOLIQUES D'ENSEIGNEMENT.
- D'ORGANISER DES MANIFESTATIONS DANS LES DOMAINES DE L'ÉDUCATION, DE LA PÉDAGOGIE ET DE LA CULTURE RELIGIEUSE OU PROFANE.

Jean-Renaud Lambert

Directeur de l'ISFEC St Joseph

L'ISFEC Saint-Joseph de Montpellier prend en compte l'ensemble des critères de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 visant la certification qualité QUALIOPi des actions de formation professionnelle continue :

- L'identification précise des objectifs de la formation et de son adaptation au public formé
- L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics
- La prise en compte des personnes en situation de handicap
- L'adéquation des moyens pédagogiques techniques et d'encadrement de l'offre de formation
- La qualification professionnelle et la formation professionnelle du personnel en charge de la formation
- Les conditions d'information au public sur l'offre de formation, ses délais d'accès, et les résultats obtenus
- La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires et des incidents, difficultés ou plaintes survenues au cours de la formation

ORGANISATION & LOGISTIQUE

La formation pourra avoir lieu :

- En présentiel sur les sites de l'ISFEC Saint-Joseph à Montpellier ou à l'ECM pour deux jours en année 1
- En distanciel via la visioconférence TEAMS (liens transmis par l'ISFEC aux participants)

Des ressources pédagogiques et des d'évaluations seront remises à chaque stagiaire (notamment via l'ENT de l'ISFEC). Le programme proposé, notamment les exercices, pourra être modifié en fonction des besoins exprimés et de l'avancement de la formation.

L'évaluation continue des acquis du stagiaire sera réalisée de manière formative (exercices individuels et de groupe, mise en situation...) et / ou sommative, et enfin, pour le titre de dirigeant certificative (débouchant sur l'obtention d'un titre professionnel RNCP).

Une attestation de présence en fin de formation sera remise à chaque stagiaire présent à l'issue de chaque session de la formation.

L'ISFEC Saint-Joseph de Montpellier demandera à chaque stagiaire de remplir un questionnaire de satisfaction à la fin de la formation. L'organisme de formation réalisera un bilan de satisfaction de fin de formation, un bilan quantitatif et qualitatif de la formation réalisée à partir des questionnaires de satisfaction.



PROGRAMME DE LA FORMATION

DIRIGEANT DES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES SCOLAIRES ET / OU DE FORMATION

Formation certifiante de niveau 7

Visées de la certification

Diriger une organisation à visée éducative, c'est poursuivre un projet de société et piloter les transformations permanentes des systèmes éducatifs scolaires et de formation : adaptation à la demande sociale et culturelle, à l'évolution des publics, aux contraintes économiques. Un tel enjeu nécessite d'accepter de prendre des risques pour s'engager et engager une équipe dans l'innovation et le changement. Dans un tel contexte, la certification vise à évaluer les compétences du dirigeant à :

- **Agir** dans la complexité en développant une capacité d'analyse réflexive indispensable à la mise en œuvre d'un management stratégique référé à une éthique ;
- **Identifier** les leviers possibles du changement, internes et externes, et s'appuyer sur la responsabilisation des acteurs pour donner sens et confiance à l'action collective exercée ;
- **Mettre en œuvre** des dispositifs stratégiques et de communication qui construisent les relations humaines et légitiment les processus de décision.

Compétences évaluées

Le titulaire de la certification « dirigeant des organisations éducatives scolaires ou de formation » atteste de capacités dans cinq domaines de compétences :

BC 1 - Management global de l'organisation

Vision politique et stratégique dans un cadre éthique et porteur de sens

- 1-1- Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement
- 1-2- Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation
- 1-3 - Exercer la gouvernance générale de l'organisation
- 1-4 - Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités

BC 2 – Management éducatif et pédagogique

Conduite et animation d'équipe et de projets

2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.

2-2 Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.

2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative

BC 3 – Management des ressources humaines

Gestion des ressources humaines au regard des besoins et des évolutions du projet de l'organisation

3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation

3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels

3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation

BC 4 – Ingénierie stratégique

Positionnement professionnel et réseau partenarial

4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.

4-2 Développer une communication interne et externe sur les valeurs de l'organisation afin de mettre en cohérence ses choix de direction avec la réalité de la structure et de son environnement.

4-3 Développer et entretenir des partenariats avec les milieux professionnels, associatifs, socio-éducatifs et culturels afin de garantir l'inscription de l'organisation dans la réalité du tissu économique, social et culturel.

BC 5 – Management administratif, économique, financier, matériel et immobilier

Gestion administrative, économique, financière, matérielle et immobilière adaptée aux besoins et évolutions de l'organisation

5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités et en sachant apprécier les marges de liberté.

5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.

5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.

5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la réglementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille réglementaire sur le droit du travail.

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES DU TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES, SCOLAIRES ET/OU DE FORMATION



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Domaine 1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens</p> <p>➤ Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p>	<p>1-1 Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</p> <p>C1-1.1- Conduire un diagnostic général et partagé de l'organisation et analyser atouts et faiblesses / opportunités et risques en mettant en place un processus participatif afin de situer l'organisation dans son environnement actuel.</p> <p>C1-1.2- Formaliser une démarche prospective (penser autrement, analyser des données existantes, élaborer des scénarii stratégiques alternatifs) pour positionner l'organisation dans son environnement futur.</p> <p>C1-1.3- Elaborer en équipe de direction des stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement.</p> <p>C1-1.4- Elaborer et rédiger un projet d'organisation défini par des axes stratégiques clairs et porteurs de sens et comprenant un plan d'actions avec indicateurs et modalités d'évaluation par consultation de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative puis arbitrer afin d'adapter l'organisation à son environnement actuel et futur.</p> <p>C1-1.5- Soumettre et défendre ce projet pour validation aux instances consultatives ou décisionnelles définies par les statuts puis le promulguer, afin de fixer des orientations.</p>	<p>Rédaction et présentation orale du projet de pilotage de la structure dans laquelle la personne exerce.</p> <p>L'écrit rendra compte du mode de pilotage mis en œuvre et des visées prospectives.</p> <p>Un écrit, de 50 à 60 pages*, hors annexes, visant à montrer le sens du pilotage global mis en œuvre : raisons des choix opérés et analyse des effets obtenus.</p> <p><i>*Selon les normes fixées par le cadre réglementaire</i></p>	<p>Écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le projet correspond bien au contexte d'exercice présenté. L'écrit est organisé autour d'un questionnaire professionnel de dirigeant, adapté au contexte d'exercice. Les outils et méthodes de démarche prospective et de conduite du changement utilisés sont formalisés. L'analyse permet la mise en lien des actions conduites dans les différents domaines d'activités et donne à voir une modalité de gouvernance de l'organisation dirigée. Les références méthodologiques et théoriques retenues pour l'analyse sont explicitées. L'écrit débouche sur une mise en perspective pour l'action future. La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de travail en vigueur dans le milieu professionnel. L'écrit est rédigé dans un langage correct et professionnel.

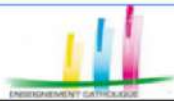
SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

<p>➤ Pilotage de la mise en œuvre du projet de l'organisation.</p> <p>➤ Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p>	<p>1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <p>C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé.</p> <p>C1-2.2- Accompagner les phases de transition notamment par le suivi des actions, l'information et la formation des personnels, la communication en externe et l'organisation du temps et des modalités de régulation du projet.</p> <p>C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini.</p> <p>C1-2.4- Evaluer régulièrement l'avancée des différents axes du projet de l'organisation et en rendre compte pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives et pérenniser les solutions adaptées.</p> <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité.</p> <p>C1-3.2- Structurer et mobiliser une équipe cohérente de gouvernance de l'organisation, faire vivre la solidarité et la loyauté de ses membres.</p> <p>C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</p> <p>C1-3.4- Identifier et réunir les conditions nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la professionnalisation des personnels.</p> <p>C1-3.5- Concevoir et mettre en œuvre des modalités de fonctionnement visant le développement d'une organisation apprenante.</p>	<p>Une présentation orale du projet devant un jury présidé par un membre de la commission de certification et composé pour moitié de dirigeants du secteur d'activité.</p> <ul style="list-style-type: none"> 10 à 15 minutes de présentation orale 30 à 40 minutes d'échange avec la commission. 	<p>Oral :</p> <ul style="list-style-type: none"> Rendre compte de la construction d'une identité professionnelle et des modalités de pilotage élaborées. Témoigner d'une démarche d'analyse réflexive sur son action et les effets qu'elle induit. Identifier ses compétences au regard du référentiel métier. La présentation respecte le cadre temporel donné. La forme de l'oral respecte les attendus d'une présentation publique dans un cadre professionnel.
---	--	--	--

SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

<p>➤ Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p>	<p>1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.1- Discerner l'ampleur et les limites de responsabilité de l'exercice de sa fonction de chef d'établissement. C1-4.2- Questionner sa pratique, prendre en compte les critiques et conduire une démarche réflexive dans l'exercice de sa fonction de direction et de pilotage en milieu éducatif. C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant. C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution. C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement. C1-4.6- Définir et hiérarchiser les urgences et les priorités afin de les traiter de façon adaptée.</p>		
--	---	--	--

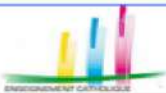
SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Domaine 2 : Pilotage éducatif et pédagogique</p> <p>➤ Définition et mise en œuvre des propositions pédagogiques et éducatives et de l'offre de formation.</p> <p>➤ Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes</p> <p>➤ Animation de la communauté éducative.</p> <p>➤ Participation aux instances associées ou liées conventionnellement à</p>	<p>2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.</p> <p>C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser. C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation. C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.4- Formaliser, garantir et développer le niveau, les contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement. C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation. C2-1.6- Évaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.</p> <p>2-2 Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.</p> <p>C2-2.1- Développer une culture commune de référence en associant l'ensemble des acteurs de la communauté éducative. C2-2.2- Constituer, responsabiliser et manager une équipe afin de fédérer les personnes et mener à bien les actions à conduire.</p>	<p>Réalisation d'un dossier de 10 à 15 pages*hors annexes présentant un projet pédagogique ou éducatif et l'analyse de sa mise en œuvre.</p> <p>Le dossier sera évalué par un jury composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité.</p> <p><i>*Selon les normes fixées par le cadre réglementaire</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Le projet est présenté dans son contexte, les raisons des choix opérés sont précisées. La réalisation : <ul style="list-style-type: none"> s'appuie sur des traces professionnelles construites en situation ; témoigne de la manière dont la communauté éducative est associée au projet ; présente les modalités de la prise en compte de la diversité des publics accueillis. L'analyse s'appuie sur des connaissances et outils dans le domaine du management de projet. Le dossier présente les enjeux initiaux et analyse l'état d'avancée du projet dans ses différentes composantes. Une mise en perspective est proposée. La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de travail en vigueur dans le milieu professionnel.

SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

<p>la vie interne de l'organisation</p> <p>➤ Accueil et accompagnement des acteurs de l'organisation</p>	<p>C2-2.3- Entendre et comprendre les points de vue, favoriser le dialogue, organiser le débat et arbitrer quand cela est nécessaire.</p> <p>C2-2.4- Définir et mettre en œuvre un système de gestion de l'information afin de rendre facilement accessible l'information pertinente à l'ensemble de la communauté.</p> <p>C2-2.5- Garantir le fonctionnement des instances de concertation et de représentation légales et nécessaires au vivre ensemble de la communauté éducative.</p> <p>2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative en étant à l'écoute des situations particulières.</p> <p>C2-3.1- Prendre en compte les situations particulières des salariés en formalisant des temps et lieux d'écoute.</p> <p>C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux problématiques éducatives rencontrées.</p> <p>C2-3.3- Garantir que la qualité des pratiques éducatives, pédagogiques et de formation mises en œuvre au sein de l'organisation est au service de tous les publics accueillis.</p> <p>C2-3.4- Réunir les conditions de l'efficacité, de la qualité et de la sérénité du fonctionnement des instances pédagogiques et savoir porter un regard positif sur les publics en formation.</p> <p>C2-3.5- Garantir l'épanouissement personnel des formés par la mise en œuvre de structures d'accueil et d'accompagnement adaptées.</p>		
--	--	--	--

SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
<p>Domaine 3 : Pilotage des ressources humaines</p> <p>➤ Gestion des emplois et compétences.</p> <p>➤ Management et accompagnement des équipes.</p> <p>➤ Mise en œuvre du droit social au sein de l'organisation.</p>	<p>3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation</p> <p>C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation.</p> <p>C3-1.2- Déterminer et communiquer des objectifs de travail clairs et motivants (avec résultats attendus, délais et indicateurs de mesure de la performance) pour mobiliser chacun dans l'équipe.</p> <p>C3-1.3- Recruter et fidéliser les salariés afin de pérenniser et développer l'organisation.</p> <p>C3-1.4- Analyser les besoins en formation, en recrutement pour élaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi.</p> <p>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</p> <p>C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes.</p> <p>C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes.</p> <p>C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</p> <p>C3-2.4- Impulser une dynamique collective (projets, événements fédérateurs, ...) et permettre aux collaborateurs d'en être acteurs.</p> <p>3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation</p> <p>C3-3.1- Gérer, dans le respect du droit social, les plans de carrières des collaborateurs (salaires, promotions,</p>	<p>Présentation orale d'une situation professionnelle et de son analyse systémique mettant en jeu la gestion des ressources humaines. Cette présentation peut s'appuyer sur tout support utile à la compréhension du jury.</p> <p>Modalités de la présentation orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. La présentation dure de 20 à 30 mn Un échange de 10 à 20 mn est prévu ensuite. 	<ul style="list-style-type: none"> Le modèle conceptuel de gestion des ressources humaines et l'éthique qui l'anime sont précisés. La situation est analysée au regard de l'organisation actuelle et prévisionnelle de la structure. L'analyse de la situation proposée met en évidence les points de force du manager d'équipe et ses points de vigilance : quel type de leadership exerce-t-il ? Le cadre légal de la gestion des RH dans lequel s'exerce la situation présentée est identifié.

SGEC.2020.380

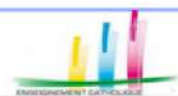


TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

	<p>entretiens d'évaluation, formation ...) afin de répondre aux besoins de l'organisation et aux attentes des salariés.</p> <p>C3-3.2- Gérer les relations avec les instances représentatives du personnel en garantissant leur fonctionnement et en veillant à la mise en œuvre des décisions prises.</p> <p>C3-3.3- Conduire une politique préventive d'optimisation des conditions de travail afin de favoriser le bien être individuel et collectif.</p>		
--	--	--	--

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Domaine 4 : Ingénierie stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Contribution au développement et à la qualité de l'organisation. ➢ Représentation de l'organisation dans les instances liées à l'enseignement, l'éducation et la formation, qu'elles soient privées ou publiques. 	<p>4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</p> <p>C4-1.1- Situer l'organisation dans une histoire qui fonde son action sur des valeurs et une éthique.</p> <p>C4-1.2- Assurer une veille qualité en analysant les démarches qualité du secteur d'activité et en étudiant celles mises en œuvre dans d'autres organisations publiques ou privées du territoire d'influence.</p> <p>C4-1.3- Assurer une veille territoriale en prenant en compte les évolutions de l'environnement pour se constituer en force de proposition réaliste et entendue.</p> <p>C4-1.4- Remplir le rôle d'acteur de l'organisation appartenant à un réseau institutionnel en contribuant à la solidarité territoriale avec les organisations de son réseau institutionnel</p> <p>C4-1.5- Assurer les relations avec les instances institutionnelles et administratives, territoriales et politiques, afin d'ajuster le projet de l'organisation à la politique générale des réseaux d'appartenance.</p>	<p>Présentation orale argumentée de la cartographie du réseau professionnel et institutionnel de l'organisation dans laquelle travaille le candidat.</p> <p>Modalités de la présentation orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. • La présentation dure de 15 à 20 mn • Un échange de 10 à 20 mn est prévu ensuite. 	<ul style="list-style-type: none"> • La représentation choisie permet de situer l'organisation dans son environnement et présente les liens qu'elle entretient avec les différents acteurs du réseau professionnel et institutionnel. • Le choix des supports de présentation sont argumentés. • La présentation montre les partenariats actuels et les projets qui en découlent. • La présentation rend compte d'une analyse systémique du réseau témoignant de la capacité du candidat à appréhender les situations complexes.

SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

<ul style="list-style-type: none"> ➢ Définition de la politique de communication de l'organisation. ➢ Mise en œuvre de partenariats. 	<p>C4-1.6- Animer une démarche qualité appropriée à son organisation en élaborant et maîtrisant les outils adéquats pour être reconnu comme un partenaire fiable par son environnement professionnel.</p> <p>4-2 Développer une communication interne et externe sur les valeurs de l'organisation afin de mettre en cohérence ses choix de direction avec la réalité de la structure et de son environnement.</p> <p>C4-2.1- Concevoir des outils et une démarche de communication afin d'être identifié dans les réseaux professionnels et auprès des usagers potentiels.</p> <p>C4-2.2- Recueillir les informations externes contribuant au positionnement adapté de l'image de l'organisation dans les contextes institutionnel et professionnel.</p> <p>C4-2.3- Conduire la communication externe afin de faire connaître à ses partenaires l'organisation dans son projet.</p> <p>C4-2.4- Gérer le traitement de l'information et de la communication en situation de crise afin de garantir la protection des personnes et l'image de l'établissement.</p> <p>4-3 Développer et entretenir des partenariats avec les milieux professionnels, associatifs, socio-éducatifs et culturels afin de garantir l'inscription de l'organisation dans la réalité du tissu économique, social et culturel.</p> <p>C4-3.1- Déterminer le type et la forme des partenariats à partir des valeurs de l'organisation en articulant les niveaux locaux, régionaux, nationaux voire internationaux.</p> <p>C4-3.2- Remplir le rôle d'acteur socio-économique et territorial de l'organisation en s'investissant et en étant force de proposition dans son environnement.</p> <p>C4-3.3- Contractualiser avec ses partenaires dans le respect de la réglementation prévue.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Le candidat est capable de faire des propositions d'enrichissement et de développement de son réseau • L'analyse montre comment le dirigeant se situe et contribue à la vie du réseau. • Le candidat argumente ses axes de communication internes et externes actuels.
--	--	--	--

SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Domaine 5 : Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier</p> <p>➤ Administration de la structure et organisation matérielle.</p> <p>➤ Gestion économique et financière de l'organisation.</p>	<p>5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités, en sachant apprécier les marges de liberté et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis.</p> <p>C5-1.1- Garantir les conditions du fonctionnement de l'organisation au sein de son environnement en respectant le cadre administratif et institutionnel du réseau auquel elle appartient.</p> <p>C5-1.2- Déterminer les structures de fonctionnement les plus adaptées, savoir les réguler et les faire évoluer.</p> <p>C5-1.3- Piloter et organiser les procédures d'inscription et le recrutement des formés dans le respect des prescriptions et des valeurs de l'établissement.</p> <p>C5-1.4- Exercer le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis, tant à l'égard des personnels que des apprenants en prenant avec diligence les mesures qui s'imposent et en informant les autorités compétentes.</p> <p>5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.</p> <p>C5-2.1- Analyser économiquement et financièrement le fonctionnement de l'organisation afin de pouvoir mettre en œuvre une réflexion prospective garantissant le fonctionnement de la structure et de ses projets.</p> <p>C5-2.2- Développer une stratégie économique et financière appuyée sur la définition d'un budget prévisionnel et des indicateurs économiques pertinents afin de mesurer les conséquences économiques de changements ou investissements, d'assurer un contrôle à priori et de prévoir si nécessaires des actions correctives.</p> <p>C5-2.3- Rendre compte de la politique de gestion mise en œuvre auprès des autorités gestionnaires, administratives et institutionnelles concernées.</p>	<p>Argumentation des orientations proposées pour la structure, prenant appui sur les rapports d'activités et rapports financiers.</p> <p>Modalités de la présentation orale : Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité. Le jury évaluera la qualité de l'argumentation présentée.</p> <p>Le temps de présentation est de 15 à 20 mn, un échange de 15 à 20 mn suivra.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La présentation orale, appuyée sur les supports écrits réels, permet de montrer comment le candidat analyse la réalité de fonctionnement de la structure dans laquelle il travaille dans les quatre domaines suivants : <ul style="list-style-type: none"> Administration de l'organisation Développement d'une stratégie économique et financière Traduction de la réflexion prospective sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation. Maintien de l'organisation en conformité avec la réglementation et proposition d'adaptations spécifiques La présentation s'appuie sur les éléments des rapports officiels, la confidentialité des données étant assurées. L'analyse témoigne de la compréhension de la fonction des rapports d'activité, financier et d'orientation dans le pilotage d'une organisation. La vision stratégique présentée est en cohérence avec le contexte de l'organisation et respecte le cadre réglementaire.

SGEC.2020.380



TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES SCOLAIRES ET OU DE FORMATION
Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation

<p>➤ Développement d'une politique immobilière.</p> <p>➤ Respect du droit du travail.</p>	<p>C5-2.4- Mobiliser différentes sources de financement et veiller à les diversifier afin de garantir la mise en œuvre des projets et la pérennité de la structure.</p> <p>5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.</p> <p>C5-3.1- Élaborer et mettre en œuvre une politique d'investissement avec les organismes de gestion et propriétaires et en consultant la communauté éducative et les instances institutionnelles.</p> <p>C5-3.2- Ajuster la politique d'investissement en fonction des évolutions observées.</p> <p>5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la réglementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille réglementaire sur le droit du travail.</p> <p>C5-4.1- Intégrer la dimension juridique dans les différentes tâches administratives et financières et savoir mobiliser les autorités judiciaires et administratives compétentes si nécessaire.</p> <p>C5-4.2- Élaborer une organisation du travail dans le respect des règles de sécurité et faire appliquer la réglementation afin de préserver la santé et l'intégrité physique des salariés et des usagers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La présentation permet d'inscrire le pilotage dans un contexte administratif, financier et immobilier bien appréhendé. L'analyse menée à l'oral présente à la fois les enjeux, les effets et les perspectives des choix opérés.
---	---	--

SGEC.2020.380

LE PARCOURS ET LES SESSIONS : PLANNING ET THÉMATIQUES DE FORMATION

ANNÉE 1



Planning des CE 1er degré uniquement



Planning des regroupements des CE 1er et 2nd degrés

PARCOURS DE FORMATION DES CE « NOMMES »

SESSION 1 du 9 au 13 octobre 2023 à ISFEC Saint Joseph MONTPELLIER OCCITANIE

Piloter un établissement catholique d'enseignement : animer la communauté éducative et organiser l'établissement

Lundi 9 octobre 2023	Mardi 10 octobre 2023	Mercredi 11 octobre 2023	Jeudi 12 octobre 2023	Vendredi 13 octobre 2023
9h30-12h30 et 13h30-17h30	9h-12h30	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h
<p>Accueil institutionnel Présentation du parcours de formation Présentations (dont ENT ISFEC)</p> <p>Fonctionnement des équipes : situer son management</p> <p>O. SUREL</p>	<p>Pratiques de l'éducation inclusive : piloter les plans, les programmes et les projets à l'œuvre</p> <p>C. TOURNIER</p> <p>13h30-17h</p> <p>Conduire et accompagner le changement et ses conséquences sur l'animation des équipes et l'organisation du travail</p> <p>B. GRAVE</p>	<p>Élaborer le diagnostic éducatif et pédagogique de l'établissement (pratiques, instances, responsabilités...) afin de repérer des leviers de pilotage dans une approche systémique</p> <p>B. SIE</p>	<p>Piloter un projet : méthodologie et accompagnement du projet (animation des équipes)</p> <p>B. GRAVE</p>	<p>Journée Accompagnement par les pairs (mise en route)</p> <p>Réinvestissement des acquis de la semaine dans la perspective du BC2</p> <p>B. GRAVE – M. BASTIDE + CE accompagnateurs</p>

PARCOURS DE FORMATION

SESSION ECM du 23 au 25 octobre 2023 à l'ECM (Montrouge)

Journées nationales

Lundi 23 octobre 2023	Mardi 24 octobre 2023	Mercredi 25 octobre 2023
Matin		
	Porter, en tant que laïc, une mission d'Eglise : quelle mise en œuvre de la dimension pastorale, quelle prise en compte de la question religieuse ?	Piloter une mission éducative de l'Eglise et responsabilité d'Alliance
Après-midi		
Service de la mission éducative de l'Eglise et partenaire du service public d'éducation : Comment habiter les espaces de liberté ?	Piloter une situation de gestion de crise	

Horaires à vérifier sur la convocation de l'ECM. L'aménagement effectué sur 3 jours, permet des déplacements sur deux demi-journées ce qui est plus confortable pour les participants.

PARCOURS DE FORMATION DONT FORMATION PREALABLE

Accompagnement méthodologique à l'écrit du BC2 (3 classes virtuelles par ZOOM d'1h30 chacune)

Préparer l'écrit de BC2

Mercredi 6 décembre	Mercredi 10 janvier 2024	Mercredi 7 février 2024
17h-19h		
Classe virtuelle BC2		

Date de dépôt des BC2 rédigés pour évaluation :

Vendredi 15 mars 2024

Ecrit à déposer ou à envoyer à l'ISFEC St Joseph Montpellier Occitanie

PARCOURS DE FORMATION DONT FORMATION PRÉALABLE
SESSION 2 du 29 janvier du 2 février 2024 à ISFEC St Joseph MONTPELLIER
OCCITANIE

Situer le pilotage de l'établissement dans son environnement

Lundi 29 janvier 2024	Mardi 30 janvier 2024	Mercredi 31 janvier 2024	Jeudi 1er février 2024	Vendredi 2 février 2024
9h00-12h30	9h00-12h30 et 13h30-17h	9h00-12h30	9h00-12h30	9h00-12h30 et 13h30-17h
Gouvernance de l'EC : une organisation subsidiaire – Le réseau EC au service de la mission éducative de l'Église Equipe ECM + SGEC	Piloter la dimension éducative et pédagogique de la mission Equipe ECM + SGEC	Inscrire le pilotage de l'établissement dans la réalité de son environnement : les ressorts de l'analyse stratégique B.GRAVE	Contribuer au fonctionnement des instances institutionnelles de l'EC – Le cas de la CAAC B. GRAVE	Journée Accompagnement par les pairs (mise en route) Réinvestissement des acquis de la semaine dans la perspective du BC2 et du BC4 B. GRAVE – M. BASTIDE + CE accompagnateurs
13h30-17h		13h30-17h	13h30-17h	
La communication au service du réseau EC : quelles stratégies au service de quels enjeux ? Equipe ECM + SGEC		De l'organigramme de l'établissement à une cartographie des réseaux à activer B. GRAVE	Développer les partenariats au service du projet B. GRAVE	

PARCOURS DE FORMATION DONT FORMATION PRÉALABLE
SESSION 3 du 15 au 19 avril 2024 à ISFEC Saint Joseph MONTPELLIER
OCCITANIE (Temps de vacances)

Gérer l'établissement pour servir et assurer son projet

Lundi 15 avril 2024	Mardi 16 avril 2024	Mercredi 17 avril 2024	Jeudi 18 avril 2024	Vendredi 19 avril 2024
9h30 à 17h30	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30	9h-12h30 et 13h30-17h
Validation du BC4 en jurys Retours (RV) individuels sur validation des BC2 B. GRAVE	Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale N. SIMPHAL	La gestion au service du projet : analyse financière N. SIMPHAL	La gestion au service du projet : analyse financière N. SIMPHAL	La conduite de réunions et d'entretiens C. PERLETTI
			13h30-17h	
			Organiser l'établissement : gestion et optimisation des moyens horaires Législation scolaire B. GRAVE	

ANNÉE 2

Planning des CE 1er degré
uniquement

Planning des regroupements des CE
1er et 2nd degrés

PARCOURS DE FORMATION

SESSION 4 du 25 au 29 septembre 2023 à l'ISFEC Saint Joseph MONTPELLIER OCCITANIE

Analyser les caractéristiques de l'établissement pour le piloter

Lundi 25 septembre 2023	Mardi 26 septembre 2023	Mercredi 27 septembre 2023	Jeudi 28 septembre 2023	Vendredi 29 septembre 2023
9h30-10h30	9h-17h		9h-17h	9h-17h
Accueil institutionnel Organisation pratique 23-24 B. GRAVE et institutionnels	Enjeux et outils du pilotage économique Collaboration avec l'OGEC Analyse financière et compréhension de la situation de l'établissement Analyse financière : prospective et prévisionnel N. SIMPHAL le 26/09 N. SIMPHAL et J.-P. PICOT le 27/09		Diagnostic RH et organisation des délégations O. SUREL	Journée Accompagnement par les pairs Réinvestissement des acquis de la semaine dans la perspective du BC3 et du BC5 : organisation apprenante – Mettre les moyens au service du projet M. BASTIDE + CE accompagnateurs
10h30-17h30				
Animation des équipes et de la communauté éducative – Favoriser la créativité J.P. PICOT				

PARCOURS DE FORMATION

SESSION 5 du 15 au 19 janvier 2023 à l'ISFEC Saint Joseph MONTPELLIER OCCITANIE

Manager et exercer son leadership pour piloter

Lundi 15 janvier 2024	Mardi 16 janvier 2024	Mercredi 17 janvier 2024	Jeudi 18 janvier 2024	Vendredi 19 janvier 2024
9h30-17h30	9h00-12h30	9h00-12h30	9h00-12h30	9h00-17h
Se situer dans la relation : gestion des conflits C. PERLETTI	Dialogue social – CSE Fonctionnement des IRP - Organiser et faire vivre les instances de concertation <i>Sous forme d'ateliers obligatoires ou optionnels</i>	Coordination des ensembles scolaires J.P. PICOT <i>Sous forme d'ateliers obligatoires ou optionnels</i>	Plan Pluriannuel d'Investissement N. SIMPHAL et J.P. PICOT	Journée Accompagnement par les pairs Réinvestissement des acquis de la semaine dans la perspective du BC3 et du BC5 : organisation apprenante – Mettre les moyens au service du projet M. BASTIDE + CE accompagnateurs
	13h30-17h	13h30-17h	13h30-17h	
	De la GPEC à la politique de formation B. GRAVE + Grands témoins	Organiser la vie scolaire : mettre en œuvre un règlement intérieur B. GRAVE + J.P. PICOT	Sécurité des biens et des personnes P. CHARLES Mutuelle Saint-Christophe	

PARCOURS DE FORMATION

SESSION SPECIFIQUE ACCOMPAGNEMENT BC1 à l'ISFEC Saint Joseph MONTPELLIER
OCCITANIE

Distanciel

Lundi 12 février 2024	Mardi 13 février 2024
9h00-17h	
<p>Piloter dans un cadre éthique et porteur de sens – Projet éducatif et orientations EC</p> <p style="text-align: center;">B. GRAVE J.R. LAMBERT</p>	<p>Séminaire d'accompagnement méthodologique à la rédaction du BC1</p> <p style="text-align: center;">Matin en collectif Après-midi en individuel ou petits groupes</p> <p style="text-align: center;">B. GRAVE + Accompagnateurs BC1</p>

PARCOURS DE FORMATION

SESSION SPECIFIQUE ACCOMPAGNEMENT BC1* en visio-conférence ZOOM

Distanciel

Mercredi 20 mars 2024
9h00-12h30 (Classe virtuelle)
<p>Dimension ecclésiale et pastorale de la mission - Relecture de la mission pastorale</p> <p style="text-align: center;">J. HERVEAUX</p>
13h30 - 17h (Accompagnement individuel ou en petits groupes par les accompagnateurs)
<p style="text-align: center;">Séminaire d'accompagnement à la rédaction du BC1 Temps collectif + Accompagnement individuel</p> <p style="text-align: center;">B. GRAVE + Accompagnateurs BC1</p>

DU PARCOURS DE FORMATION

SESSION 6 du 11 au 15 mars 2023 à l'ISFEC Saint Joseph MONTPELLIER OCCITANIE

Lundi 11 mars 2024	Mardi 12 mars 2024	Mercredi 13 mars 2024	Jeudi 14 mars 2024	Vendredi 15 mars 2024
9h30-17h30	9h00-17h	9h00-17h	9h00-17h	9h00-17h
Prise en compte de la diversité dans une structure inclusive C. TOURNIER	Organiser les parcours des élèves : piloter l'orientation N. RONDOT (2nd degré) C. TOURNIER (1er degré)	Plan stratégique RH : se situer dans les processus de décision O. SUREL	De la lecture de l'établissement à la construction d'orientations stratégiques pour son pilotage O. SUREL B. GRAVE	Journée Accompagnement Réinvestissement des acquis de la semaine dans la perspective du BCI : Vers un projet de pilotage stratégique M. BASTIDE – B. GRAVE + accompagnateurs

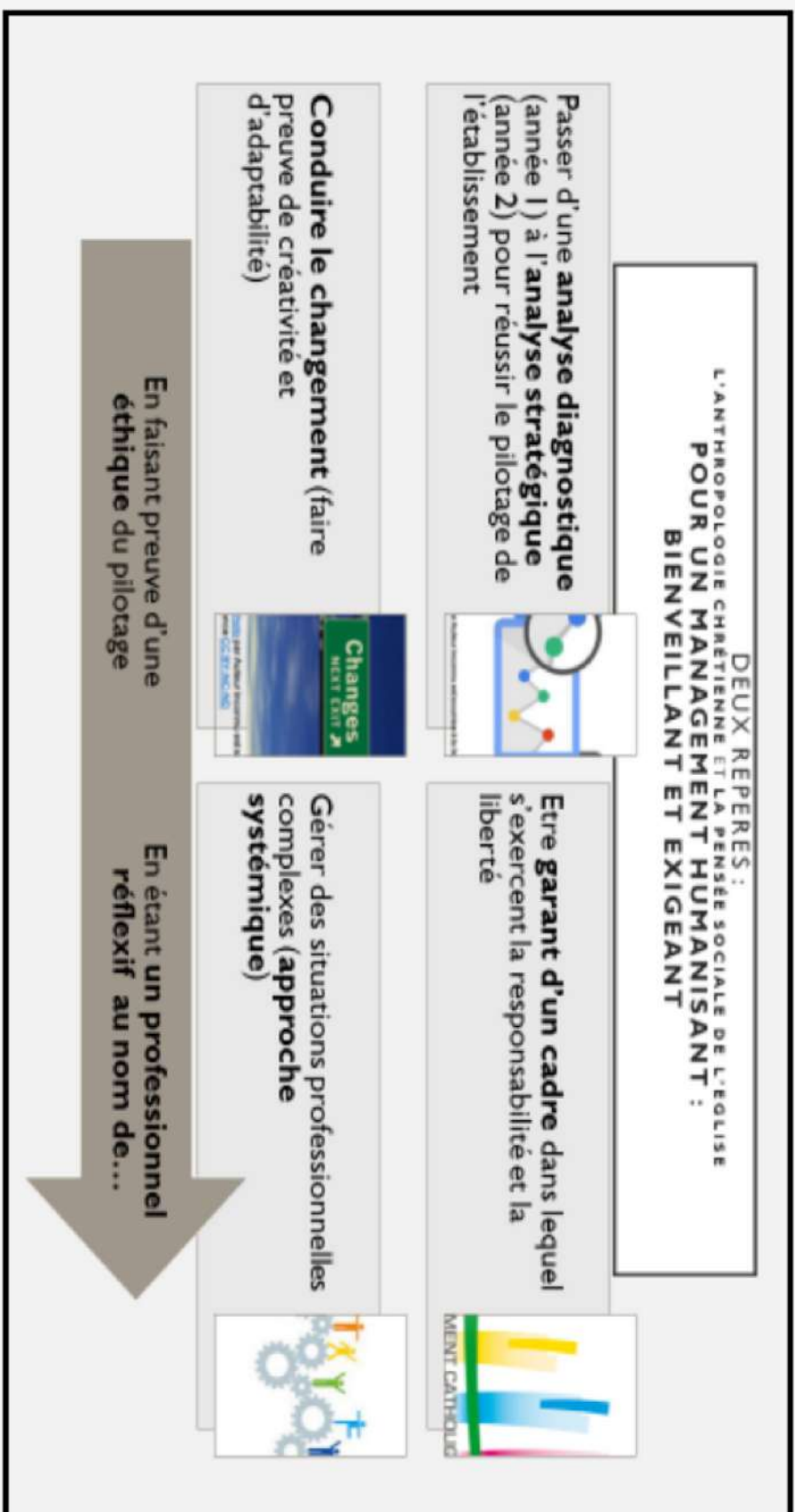
PARCOURS DE FORMATION

JURYS Mixtes BC3 + BC5 à l'ISFEC Saint Joseph Montpellier OCCITANIE

Mercredi 3 avril 2024

9h30-17h (Selon nombre d'inscrit)

ANNÉE 1



BLOC 2

Piloter les activités et les projets pédagogiques et éducatifs de l'organisation

(7 jours : 4 jours en année 1 - 3 jours en année 2 (2 dans le Bloc 3, 1 dans le Bloc 1))

Compétences et objectifs visés	Propositions de thématiques à travailler	Eléments de contenus	Ressources
<p>C2-1 – Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les enjeux éducatifs et pédagogiques à piloter pour aujourd'hui <p>C2-2 – Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace Développer une culture commune</p>	<p>Piloter la dimension éducative et pédagogique de la mission</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des représentations sur l'apprentissage aux convictions éducatives et pédagogiques. Les enjeux actuels éducatifs et pédagogiques actuels à la lumière du projet de l'EC. • Quelles stratégies d'animation des équipes et des communautés éducatives autour de ces enjeux ? 	<p><u><i>Passer de l'exercice de la pédagogie au pilotage éducatif et pédagogique :</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partir des représentations sur les dimensions éducatives et pédagogiques (apprentissage, vie scolaire...) • Comprendre sur quoi se fonde les convictions et en quoi elles sont nécessaires au pilotage sans être suffisante. • Distinguer exercice et pilotage. • Définir des stratégies d'animation des équipes. <p><u><i>Enjeux éducatifs et pédagogiques :</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les défis et enjeux à tenir pour aujourd'hui ? 	<p><u><i>Textes EC (site)</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut • Cycle 3 : liaison école/collège une continuité à bâtir • Un souffle nouveau pour le collège • Faciliter le passage du collège au lycée • Pour la voie professionnelle • Miser sur l'Excellence pro • Savoirs en questions et questionnement du savoir • L'accompagnement à l'orientation – Contexte nouveau et enjeux • Enseignement catholique et laïcité • Enseignement moral et civique : contribution de l'EC • Pédagogie 3.0 : un monde en mouvement • L'EARS dans les établissements
<p>C2-1 – Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un diagnostic éducatif et pédagogique de l'établissement • Concevoir, conduire et évaluer des projets à dimension éducative et pédagogique • Développer un leadership pédagogique • Actualiser ses connaissances et assurer une veille <p>C2-2 – Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'approprier des stratégies et des techniques d'animation • Organiser l'information et la communication auprès des équipes • Garantir le fonctionnement des instances de concertation et de représentation <p>C2-3 – Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité des acteurs de la communauté éducative en étant à l'écoute des situations particulières</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser et accompagner les parcours des élèves • Penser les structures d'accueil et d'accompagnement des élèves, des enseignants, des personnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer le diagnostic éducatif et pédagogique de l'établissement (pratiques, instances, responsabilités...) afin de repérer des leviers de pilotage. • Le pilotage de projet : méthodologie et accompagnement du projet • Projet éducatif/projet d'établissement/projets pédagogiques... • Conduite et accompagnement de la dimension éducative et pédagogique en établissement : responsabilités et instances. • Leadership et conséquences sur l'animation des équipes et sur la construction de l'organisation de travail. 	<p><u><i>Diagnostic :</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • S'approprier la méthodologie du diagnostic • Etablir la carte éducative et pédagogique de son établissement • Repérer les leviers et moyens d'action <p><u><i>Pilotage de projet :</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinguer les différents types de projets à l'œuvre dans un établissement et leur articulation • S'approprier la méthodologie de conception et pilotage de projet <p><u><i>Accompagnement et pilotage d'équipes et de projets :</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître les spécificités des différentes instances de concertation • Comprendre la dimension de leadership. • S'approprier des démarches d'accompagnement et d'animation d'équipes 	<p><u><i>Outils/Processus</i></u> Méthodologie du diagnostic Conduite de projet</p> <p><u><i>Textes EC (site)</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Statut • L'école inclusive bouscule les pratiques • PPPF • Les acteurs de la communauté éducative • La communauté éducative au défi de la pensée sociale de l'Eglise <p><u><i>Le laboratoire national des initiatives de l'EC</i></u></p>

Principes d'intervention en tant qu'intervenant/formateur :

- L'enjeu de ce Bloc est d'aider les stagiaires à passer de la posture d'enseignant ou de cadre éducatif à celle de chef d'établissement : passer de l'exercice du pédagogique et de l'éducatif à son pilotage.
- La dimension éducative et pédagogique est au centre de la mission et se travaillera en transversal des autres Blocs en année 2.
- Partir de la pratique des stagiaires
- Travailler à partir des situations structurantes
- Veiller à une approche spiralaire
- Introduire la coanimation : formateur/CE – CE 1D/CE 2D
- L'évaluation de ce Bloc est parfois anxiogène et le jury de lecteurs (sans oral) en complexifie les choses.

BLOC 3

Pilotage des ressources humaines

Compétences et objectifs visés	Propositions de thématiques à travailler	Éléments de contenus	Ressources
<p>C3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</p> <ul style="list-style-type: none"> Situer et adapter son management Analyser le fonctionnement des équipes, gérer les relations Développer des postures assertives Mener des entretiens Conduire le processus de décision <p>C3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation Connaître le cadre juridique pour adapter son action</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fonctionnement des équipes : Situer son management Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale La gestion des entretiens 	<p><i>Le pilotage RH à l'éclairage de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> L'anthropologie chrétienne : vision de l'homme La pensée sociale de l'église : principes L'éthique de référence de l'organisation d'appartenance <p><i>Orientations actuelles / doc de référence :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Texte d'engagement voté par le CNEC 28 juin 2019 – La responsabilité en partage Le statut de l'enseignement catholique : Art. 37 / Art. 118 / Art. 74 / ... <p><i>Se connaître soi :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Valeurs-croyances-convictions éducatives, pédagogiques, concernant la relation Caractéristiques de fonctionnement / Modes de fonctionnement / préférences de fonctionnement : cognitif, émotionnel, ... <p><i>Se situer dans la relation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Nécessaire ajustement de posture (Cadre/ liant) au regard de la situation Accueillir et entrer en relation avec l'autre en ayant conscience de ses préjugés, jugements de valeur <p><i>Proposition : en année 1 Insister sur la connaissance de soi, sur la posture</i></p> <p><i>Stratégies/ orientations de pilotage RH</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte conjointement les 3 dimensions : Soi CE/Autres professionnels / Ce pourquoi on est là – 3 cercles Impulser une dynamique collective Permettre à chacun de trouver sa place Mobiliser des modèles d'organisation qui privilégient l'intelligence collective 	<ul style="list-style-type: none"> MBTI HDMI : Modèle Ned Herrmann Team Building Blake et Mouton : styles de management 3 types de management : management individuel / management collectif / management de l'intelligence collective Management situationnel Eric Berne : Analyse transactionnelle : Parent-Adulte-Enfant Les niveaux d'autonomie Les types de motivation Leadership pédagogique : Marius Bourgeois, Les 12 habitudes du leader pédagogique Besoins individuels : Maslow, Typologie Virginia Henderson, CNV, ... La courbe du changement : Elisabeth Kübler-Ross Les types de changement : Gregory Bateson Conduite du changement : cercle de Kotter Lev Vygotsky : Zone de confort-proximale de développement-panique et stress Ecoute active : Carl Rogers Relation : communication non violente -Marshall Rosenberg Les émotions de base Gestion des relations : Ecole de Pablo Alto La relation : cadre et lien Systèmes de référence de la personne : Attitudes comportements / Faits / Ressentis / Interprétation Les représentations mentales – les visions du monde Biais cognitifs Grilles analyse : profils d'équipe Conduite d'entretiens individuels : les caractéristiques communes à tout entretien individuel L'entretien de recrutement Les différents types d'entretien managériaux Entretien d'activité : recommandation patronale Collège employeur 20 Janvier 2016 Guide paritaire Entretien Professionnel Février 2020 Fiches UROGEC entretien pro Les entretiens annuels d'appréciation Les entretiens professionnels

BLOC 4

Représenter l'organisation sur les plans institutionnel, professionnel et territorial et contribuer au développement du réseau

(5 jours : 3,5 jours en année 1 + 0,5 jours de validation – 1 jour en année 2 dans le Bloc 1)

Compétences et objectifs visés	Propositions de thématiques à travailler	Éléments de contenus	Ressources
<p>C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</p> <ul style="list-style-type: none"> Situer l'établissement dans son histoire et son contexte <p>C4-2 Développer une communication interne et externe sur les valeurs de l'organisation afin de mettre en cohérence ses choix de direction avec la réalité de la structure et de son environnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> S'approprier les démarches et techniques de communication internes et externes 	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance de l'EC : une organisation subsidiaire : Le réseau de l'EC : une organisation au service de la mission éducative de l'Eglise Situer la dimension communication au service du réseau de l'EC : Quelles stratégies de communication au service de quels enjeux ? 	<p><u>Organisation de l'EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Comprendre le fonctionnement de l'EC et les liens entre structures nationales et locales Contribution au service de la mission éducative de l'Eglise et participation au service public d'éducation Partenariats et structures à faire vivre <p><u>Enjeux de la communication au service des établissements :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Différencier communication institutionnelle, communication externe et communication interne 	<p><u>Textes EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Statut Les chiffres clés de l'EC L'Enseignement catholique ouvert à tous L'EC et vous : une responsabilité commune La communication, un enjeu majeur pour les chefs d'établissement
<p>C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</p> <ul style="list-style-type: none"> Situer l'établissement dans son histoire et son contexte Analyser l'environnement et ses acteurs afin d'y situer l'établissement Contribuer aux instances institutionnelles, professionnelles et territoriales <p>C4-2 Développer une communication interne et externe sur les valeurs de l'organisation afin de mettre en cohérence ses choix de direction avec la réalité de la structure et de son environnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux Promouvoir l'établissement et le projet de l'EC Communiquer en situation de crise <p>C4-3 Développer et entretenir des partenariats avec les milieux professionnels, associatifs, socio-éducatifs et culturels afin de garantir l'inscription de l'organisation dans la réalité du tissu économique, social et culturel.</p> <p>Situer et comprendre les partenariats dans le cadre du projet de l'établissement et de son contexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux : cartographie des réseaux Contribuer aux instances institutionnelles, territoriales, développer des partenariats au service du projet Accompagnement professionnel : Affiner la cartographie, préparer l'argumentation 	<p><u>Réseaux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Situer la dimension réseau au cœur de l'analyse systémique Repérer et distinguer les réseaux spécifiques d'un établissement Elaborer la cartographie des réseaux de son établissement Comprendre la manière dont un CE s'y inscrit et y contribue : forces et faiblesses dans l'élaboration du projet de pilotage de l'établissement <p><u>Partenariats :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Comprendre la dimension de partenariat et ses enjeux S'approprier les modalités de la mise en œuvre de partenariat <p><u>Enjeux et modalités de la communication en situation de crise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Repérer les spécificités de la communication en situation de crise Construire des repères et outils 	<p><u>Outils/Processus</u> Analyse systémique Cartographie</p> <p><u>Textes EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Statut L'EC et vous : une responsabilité commune <p><u>Textes EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Outils du groupe « gestion de crise »
<p>Principes d'intervention en tant qu'intervenant/formateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> Initier le travail de ce Bloc à partir de l'analyse systémique Harmoniser les critères d'analyse du réseau pour donner à voir son pilotage et les différences entre 1^{er} et 2nd degrés Différencier les niveaux d'exigence entre préalable et nommés La communication en situation de crise doit être traitée de façon spécifique. Pourquoi pas en année 2 ? 			

BLOC 5

Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier

Objectifs de l'intervention et situations professionnelles structurantes	Bloc 5
<p>La gestion au service du projet – Analyse financière</p> <p>OBJECTIFS :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier les caractéristiques, les modalités et les prérogatives spécifiques des différents acteurs dans la gestion financière de l'établissement (« d'un » pour Préalable)• Disposer de clés de compréhension des différents outils de gestion financière "(« d'un » pour Préalable) de l'établissement afin de pouvoir établir un début d'analyse• Disposer d'une vision claire du calendrier de gestion pour un pilotage dans l'anticipation	<p><u>ACTIVITES</u> Gestion économique et financière de l'organisation.</p> <p><u>COMPETENCES</u> Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation. C5-2.1- Analyser économiquement et financièrement le fonctionnement de l'organisation afin de pouvoir mettre en œuvre une réflexion prospective garantissant le fonctionnement de la structure et de ses projets. C5-2.3- Rendre compte de la politique de gestion mise en œuvre auprès des autorités gestionnaires, administratives et institutionnelles concernées.</p> <p><u>ACTIVITES</u> Administration de la structure et organisation matérielle.</p> <p><u>COMPETENCES</u> 5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités, en sachant apprécier les marges de liberté et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis. C5-1.1- Garantir les conditions du fonctionnement de l'organisation au sein de son environnement en respectant le cadre administratif et institutionnel du réseau auquel elle appartient.</p>
<p>Situations professionnelles structurantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• CA d'OGEC• Analyse d'un compte de résultat et d'un bilan comptable• Identification et analyse des coûts stratégiques (ratio FNOGEC, indices...)	<p style="text-align: center;">Vers le Bloc 1</p> <p><u>ACTIVITES</u> Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p> <p><u>COMPETENCES</u> Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement C1-1.1- Conduire un diagnostic général et partagé de l'organisation et analyser atouts et faiblesses / opportunités et risques en mettant en place un processus participatif afin de situer l'organisation dans son environnement actuel.</p>

BLOC 1

Inscrire la dimension stratégique du projet de pilotage de l'établissement dans un cadre éthique pour garantir la mise en œuvre cohérente du projet éducatif et de ses orientations en contexte en mobilisant les différents acteurs de la communauté éducative dans une « organisation apprenante »

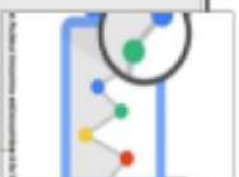
Année 1

- Le pilotage de l'établissement inscrit dans le projet de l'institution et de ses orientations
- Construction progressive du projet de pilotage par le pilotage de projets (dès l'année 1) : bascule vers la posture de pilote et sa dimension managériale
- Vigilance sur le lien avec les BC 2 et 4 qui contribuent à l'entraînement des compétences d'un pilote visionnaire et stratégique
- Le CE garant de la promotion d'une école de la relation et du dialogue au service de la mission éducative de l'Eglise
- Un pilotage qui situe l'établissement en réseaux dans l'organisation subsidiaire de l'EC et dans son mode de gouvernance
- Une prise en compte de la question religieuse dans une société et un monde pluriels
- Assumer « son » propre projet (en « je ») : construction d'un « je » dans le cadre d'une responsabilité en partage

ANNÉE 2

DEUX REPERES :
L'ANTHROPOLOGIE CHRÉTIENNE ET LA PENSÉE SOCIALE DE L'ÉGLISE
POUR UN MANAGEMENT HUMANISANT :
BIENVEILLANT ET EXIGEANT

Passer d'une **analyse diagnostique**
(année 1) à l'**analyse stratégique**
(année 2) pour réussir le pilotage de
l'établissement



Etre **garant d'un cadre** dans lequel
s'exercent la responsabilité et la
liberté



Conduire le changement (faire
preuve de créativité et
d'adaptabilité)



Gérer des situations professionnelles
complexes (**approche
systémique**)



En faisant preuve d'une
éthique du pilotage

En étant un **professionnel**
réflexif au nom de...



BLOC 2

Piloter les activités et les projets pédagogiques et éducatifs de l'organisation

Objectifs de la	Bloc 3 vers 2
<p>Organiser les parcours des élèves</p> <p>OBJECTIFS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Repérer et décrire les changements à accompagner dans les équipes • Identifier les décisions stratégiques pouvant intervenir dans un projet de changement pour piloter et accompagner des démarches pédagogiques et éducatives innovantes porteuses de sens • Inscrire le parcours de l'élève dans le projet d'établissement : le Ministère a institutionnalisé quatre parcours de façon à prendre en compte l'entière de la personne du jeune, toujours en devenir. <p>-Progression et progressivité dans les apprentissages et l'acquisition des compétences ?</p> <p>-Quel est le poids du parcours de l'élève dans l'architecture générale du projet d'établissement ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se situer par rapport aux défis et enjeux des réformes de l'Education Nationale • Identifier les enjeux éducatifs et pédagogiques des parcours d'accompagnement et d'orientation • Identifier les changements profonds à accompagner dans le cadre des orientations éducatives et pédagogiques de l'organisation pour refonder et adapter l'Ecole aux besoins des jeunes <p>Situations professionnelles structurantes</p>	<p>ACTIVITES Management et accompagnement des équipes.</p> <p>COMPETENCES Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes. C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</p> <p>ACTIVITES Définition et mise en œuvre des propositions pédagogiques et éducatives et de l'offre de formation. Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes</p> <p>2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires. C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser. C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation. C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.4- Formaliser, garantir et développer le niveau, les contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement. C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation. C2-1.6- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.</p> <p>2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux</p>
	<p>Vers le Bloc 1</p>
	<p>ACTIVITES Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé. C1-2.2- Accompagner les phases de transition notamment par le suivi des actions, l'information et la formation des personnels, la communication en externe et l'organisation du temps et des modalités de régulation du projet. C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini. C1-2.4- Evaluer régulièrement l'avancée des différents axes du projet de l'organisation et en rendre compte pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives et pérenniser les solutions adaptées.</p> <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité. C1-3.2- Structurer et mobiliser une équipe cohérente de gouvernance de l'organisation, faire vivre la solidarité et la</p>

Objectifs de la session	Du BC2 vers le BC1
<p>Piloter un établissement inclusif, accompagner la diversité des personnes</p> <p>OBJECTIFS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les enjeux de l'accueil et de l'accompagnement de tous les jeunes et de chaque dans leur parcours • Se situer par rapport aux défis et enjeux des réformes de l'Éducation Nationale dans le cadre de la mission éducative qui est première • Identifier les caractéristiques d'un pilotage et d'une conduite de projet en lien avec les changements éducatifs et pédagogiques à accompagner • Identifier les changements profonds à accompagner dans le cadre des orientations éducatives et pédagogiques de l'organisation pour refonder et adapter l'École aux besoins des jeunes • Identifier les modalités et les formes de partenariat • Positionner ses activités et sa contribution attendue au sein des réseaux institutionnels, professionnel, territorial interne et externe à l'Enseignement Catholique • Identifier les enjeux en termes de communication interne et externe 	<p>ACTIVITES Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>COMPETENCES 1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé. C1-2.2- Accompagner les phases de transition notamment par le suivi des actions, l'information et la formation des personnels, la communication en externe et l'organisation du temps et des modalités de régulation du projet. C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini. C1-2.4- Evaluer régulièrement l'avancée des différents axes du projet de l'organisation et en rendre compte pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives et pérenniser les solutions adaptées.</p> <p>ACTIVITES Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p>COMPETENCES 1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution. C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.</p>
<p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage des projets éducatifs et pédagogiques • Pilotage des conseils à orientation éducative et pédagogique : • le conseil pédagogique, de classe ... • les équipes éducatives, EASS... • Construction, conduite et animation des espaces de dialogue dans le cadre de la personnalisation des parcours des élèves • Accompagnement des enseignants • Construction des parcours d'élèves (personnalisé, d'orientation...) • Organisation des lieux et des démarches de concertation • Accompagnement des équipes et de la communauté éducative dans les changements à conduire (réformes ...) 	<p style="text-align: center;">Bloc 2 Vers le Bloc 1</p> <p>ACTIVITES Définition et mise en œuvre des propositions pédagogiques et éducatives et de l'offre de formation. Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes</p> <p>COMPETENCES 2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires. C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser. C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation. C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.4- Formaliser, garantir et développer le niveau, les contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement. C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation. C2-1.6- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.</p> <p>2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux problématiques éducatives rencontrées. C2-3.3- Garantir que la qualité des pratiques éducatives, pédagogiques et de formation mises en œuvre au sein de l'organisation est au service de tous les publics accueillis. C2-3.4- Réunir les conditions de l'efficacité, de la qualité et de la sérénité du fonctionnement des instances pédagogiques et savoir porter un regard positif sur les publics en formation. C2-3.5- Garantir l'épanouissement personnel des formés par la mise en œuvre de structures d'accueil et d'accompagnement adaptées</p>

BLOC 3

Pilotage des ressources humaines

Animer les équipes et la communauté éducative pour Favoriser la créativité

Objectifs :

- Utiliser des repères pour identifier les caractéristiques du projet éducatif et du projet pédagogique
- Identifier les différentes modalités du management
- Disposer d'éléments pour piloter dans un cadre à géométrie variable
- Identifier les changements profonds à accompagner dans le cadre des orientations éducatives et pédagogiques de l'organisation pour refonder et adapter l'Ecole aux besoins des jeunes
- Identifier, mutualiser, capitaliser des outils d'animation
- Se questionner sur la pertinence des outils d'animation à utiliser au regard des objectifs à atteindre et des caractéristiques du contexte

Situations professionnelles structurantes

- Pilotage des projets éducatifs et pédagogiques
- Accompagnement des équipes et de la communauté éducative dans les changements à conduire (réformes ...)
- Mise en place de modalités de travail qui permettent le développement d'une dynamique collective Actualisation du projet d'établissement
- Mise en œuvre d'une évolution majeure (choisie ou déjà décidée au moment de la prise de fonctions)
- Communication des éléments de la culture éducative et pédagogique de l'établissement pour mieux accueillir, informer, acculturer les acteurs et les partenaires de la communauté éducative :
- Initiation des nouveaux acteurs à la culture et au projet de l'établissement
- Construction, conduite et animation des espaces de dialogue dans le cadre de la personnalisation des parcours des élèves :
- Construction des parcours d'élèves (personnalisés, d'orientation...)
- Organisation des lieux et des démarches de concertation
- Accompagnement des équipes et de la communauté éducative dans les changements à conduire (réformes ...)

ACTIVITES

Gestion des emplois et compétences.

COMPETENCES

C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation.

ACTIVITES

Management et accompagnement des équipes.

COMPETENCES

Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation Management des ressources humaines

C3-2.4- Impulser une dynamique collective (projets, événements fédérateurs, ...) et permettre aux collaborateurs d'en être acteurs.

Vers le Bloc 2.

ACTIVITES

Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes

COMPETENCES

2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.

C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser.

C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement.

C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation.

ACTIVITES

Animation de la communauté éducative. Participation aux instances associées ou liées conventionnellement à la vie interne de l'organisation

COMPETENCES

Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.

C2-2.1- Développer une culture commune de référence en associant l'ensemble des acteurs de la communauté éducative.

C2-2.2- Constituer, responsabiliser et manager une équipe afin de fédérer les personnes et mener à bien les actions à conduire.

ACTIVITES

Accueil et accompagnement des acteurs de l'organisation

COMPETENCES

2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative

C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux problématiques éducatives rencontrées.

C2-3.3- Garantir que la qualité des pratiques éducatives, pédagogiques et de formation mises en œuvre au sein de l'organisation est au service de tous les publics accueillis.

C2-3.4- Réunir les conditions de l'efficacité, de la qualité et de la sérénité du fonctionnement des instances pédagogiques et savoir porter un regard positif sur les publics en formation.

Vers le Bloc 1 :

Pilotage de la mise en œuvre du projet de l'organisation.

1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation

C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé.

Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.

1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation

C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité.

C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.

ACTIVITES

Gestion économique et financière de l'organisation.

COMPETENCES

Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.

C5-2.1- Analyser économiquement et financièrement le fonctionnement de l'organisation afin de pouvoir mettre en œuvre une réflexion prospective garantissant le fonctionnement de la structure et de ses projets.

C5-2.2- Développer une stratégie économique et financière appuyée sur la définition d'un budget prévisionnel et des indicateurs économiques pertinents afin de mesurer les conséquences économiques de changements ou investissements, d'assurer un contrôle à priori et de prévoir si nécessaires des actions correctives.

C5-2.3- Rendre compte de la politique de gestion mise en œuvre auprès des autorités gestionnaires, administratives et institutionnelles concernées.

Objectifs de la session	Bloc 3
<p>Elaborer son Diagnostic RH et organiser les délégations</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Disposer d'éléments et d'outils pour établir la cartographie RH de l'établissement Situer son mode de management en contexte Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité. <p>Situations professionnelles structurantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Réalisation du diagnostic des ressources humaines pour valoriser et adapter les compétences des personnels aux besoins de la structure Vers l'élaboration et suivi du plan stratégique RH pour développer les compétences individuelles et collectives au regard des changements à conduire et à accompagner Mise en place de modalités de travail qui permettent le développement d'une dynamique collective Mise en œuvre d'une évolution majeure (choisie ou déjà décidée au moment de la prise de fonctions) 	<p>ACTIVITES Management et accompagnement des équipes.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation. C3-1.4- Analyser les besoins en formation, en recrutement pour élaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi</p> <p>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes. C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes. C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs. C3-2.4- Impulser une dynamique collective (projets, événements fédérateurs, ...) et permettre aux collaborateurs d'en être acteurs.</p> <p>3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation C3-3.2- Gérer les relations avec les instances représentatives du personnel en garantissant leur fonctionnement et en veillant à la mise en œuvre des décisions prises.</p>
	<p style="text-align: center;">Vers le bloc 1</p> <p>ACTIVITES Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation. Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation. Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>1. Exercer la gouvernance générale de l'organisation C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité. C1-3.2- Structurer et mobiliser une équipe cohérente de gouvernance de l'organisation, faire vivre la solidarité et la loyauté de ses membres. C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre. C1-3.4- Identifier et réunir les conditions nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la professionnalisation des personnels.</p> <p>2. Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution.</p>

Objectifs de la session	Bloc 3
<p>Se situer dans la gestion des relations</p> <p>OBJECTIFS :</p> <ul style="list-style-type: none"> Se situer en tant que CE dans sa mission d'Eglise Comprendre la notion de subsidiarité à la lumière de la pensée sociale de l'Eglise S'inscrire dans une approche d'école apprenante <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Compte-rendu à sa tutelle de la cohérence de son pilotage avec la mission éducative de l'Eglise Conduite des réunions, concertations, entretiens avec les parents 	<p><u>ACTIVITES (BC3)</u> Management et accompagnement des équipes.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</p> <p>C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes.</p> <p>C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes.</p> <p><u>ACTIVITES (BC2)</u> Animation de la communauté éducative.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>2-2 Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.</p> <p>C2-2.1- Développer une culture commune de référence en associant l'ensemble des acteurs de la communauté éducative.</p> <p>C2-2.2- Constituer, responsabiliser et manager une équipe afin de fédérer les personnes et mener à bien les actions à conduire.</p> <p><u>ACTIVITES</u> Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>C1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.1- Discerner l'ampleur et les limites de responsabilité de l'exercice de sa fonction de chef d'établissement.</p> <p>C1-4.2- Questionner sa pratique, prendre en compte les critiques et conduire une démarche réflexive dans l'exercice de sa fonction de direction et de pilotage en milieu éducatif.</p> <p>C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant.</p> <p>C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.</p> <p><u>ACTIVITES</u> Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.5- Concevoir et mettre en œuvre des modalités de fonctionnement visant le développement d'une organisation apprenante.</p>
<p>Piloter le dialogue social : CSE et fonctionnement des IRP</p> <p>OBJECTIF :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avec le concours des différents acteurs, favoriser le dialogue social pour faciliter la reconnaissance de la personne et un climat de bienveillance <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Création et mise en place des temps, des lieux, clarification des rôles pour que se vive la responsabilité en partage Prise en compte des enjeux des cadres légaux et réglementaires en vigueur en cohérence avec la pensée sociale de l'Eglise à l'occasion de : <ul style="list-style-type: none"> Promotion et reconversion des personnels Licenciements, ruptures conventionnelles, accompagnement des maladies longues durées Construction et valorisation du dialogue social, notamment par la participation aux instances représentatives du personnel Elaboration et communication des procédures de prévention et d'accompagnement des salariés <p>Piloter une organisation complexe : faire vivre la concertation</p> <p>OBJECTIF :</p> <ul style="list-style-type: none"> Comprendre la notion de subsidiarité à la lumière de la pensée sociale de l'Eglise S'inscrire dans une approche d'école apprenante Repérer dans la mise en œuvre de l'exercice de sa 	<p style="text-align: center;">Bloc 3</p> <p>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</p> <p>C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes.</p> <p><u>ACTIVITE</u></p> <p>Mise en œuvre du droit social au sein de l'organisation.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation</p> <p>C3-3.1- Gérer, dans le respect du droit social, les plans de carrières des collaborateurs (salaires, promotions, entretiens d'évaluation, formation ...) afin de répondre aux besoins de l'organisation et aux attentes des salariés.</p> <p>C3-3.2- Gérer les relations avec les instances représentatives du personnel en garantissant leur fonctionnement et en veillant à la mise en œuvre des décisions prises.</p> <p>C3-3.3- Conduire une politique préventive d'optimisation des conditions de travail afin de favoriser le bien être individuel et collectif.</p> <p style="text-align: center;">Vers le Bloc 1</p> <p><u>ACTIVITE</u></p> <p>Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</p> <p><u>ACTIVITE</u></p> <p>Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant</p> <p>C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution.</p> <p>C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.</p> <p style="text-align: center;">Bloc 3</p> <p>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</p> <p>C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes.</p> <p>C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes.</p> <p>C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</p> <p>C3-2.4- Impulser une dynamique collective (projets, événements fédérateurs, ...) et permettre aux collaborateurs d'en être acteurs.</p>

<p>responsabilité les postures et actions qui favorisent le développement d'une culture de la responsabilité en partage et d'une responsabilité partagée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les éléments fondamentaux favorisant le pilotage des établissements et plus globalement la gouvernance <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage des projets éducatifs et pédagogiques • Conduite de la réécriture d'un projet éducatif • Piloter le conseil d'établissement • Mise en place de modalités de travail qui permettent le développement d'une dynamique collective • Pilotage des conseils à orientation éducative et pédagogique : • le conseil pédagogique, de classe ... • les équipes éducatives, EASS... • Communication des éléments de la culture éducative et pédagogique de l'établissement pour mieux accueillir, informer, acculturer les acteurs et les partenaires de la communauté éducative : • Initiation des nouveaux acteurs à la culture et au projet de l'établissement • Accompagnement des enseignants • Organisation des lieux et des démarches de concertation <p>Accompagnement des équipes et de la communauté éducative dans les changements à conduire (réformes ...)</p>	<p style="text-align: center;">Vers le Bloc 1</p> <p>Vers le Bloc 1</p> <p>ACTIVITES Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>COMPETENCES Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <p>C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé.</p> <p>C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini.</p> <p>ACTIVITES Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p>COMPETENCES Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité.</p> <p>ACTIVITES Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p>COMPETENCES Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.1- Discerner l'ampleur et les limites de responsabilité de l'exercice de sa fonction de chef d'établissement.</p> <p>C1-4.2- Questionner sa pratique, prendre en compte les critiques et conduire une démarche réflexive dans l'exercice de sa fonction de direction et de pilotage en milieu éducatif.</p> <p>C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant.</p> <p>C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution.</p> <p>C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.</p>
---	--

Objectifs de la session	Bloc 3
<p>Permettre le développement des compétences de son équipe dans le cadre d'une organisation apprenante : De la GPEC à la politique de formation</p> <p>OBJECTIF :</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaborer et mettre en œuvre une politique de recrutement et de formation des personnes qui vise à la réussite du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des emplois et compétences. <p>3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation</p> <p>C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation.</p> <p>C3-1.2- Déterminer et communiquer des objectifs de travail clairs et motivants (avec résultats attendus, délais et indicateurs de mesure de la performance) pour mobiliser chacun dans l'équipe.</p> <p>C3-1.3- Recruter et fidéliser les salariés afin de pérenniser et développer l'organisation.</p> <p>C3-1.4- Analyser les besoins en formation, en recrutement pour élaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du droit social au sein de l'organisation. <p>3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation</p> <p>C3-3.1- Gérer, dans le respect du droit social, les plans de carrières des collaborateurs (salaires, promotions, entretiens d'évaluation, formation ...) afin de répondre aux besoins de l'organisation et aux attentes des salariés.</p>
<p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Construction et valorisation du dialogue social, notamment par la participation aux instances représentatives du personnel Elaboration et suivi du plan stratégique RH pour développer les compétences individuelles et collectives au regard des changements à conduire et à accompagner Conduite des entretiens (PPCR, entretiens professionnels...) Prise en compte des enjeux des cadres légaux et réglementaires en vigueur en cohérence avec la pensée sociale de l'Eglise à l'occasion de : Promotion et reconversion des personnels Licenciements, ruptures conventionnelles, accompagnement des maladies longue durée 	<p style="text-align: center;">Vers le Bloc 1</p> <p><u>Vers le Bloc 1</u></p> <p>ACTIVITES</p> <p>Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <p>C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini.</p> <p>ACTIVITES</p> <p>Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité.</p> <p>C1-3.4- Identifier et réunir les conditions nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la professionnalisation des personnels.</p> <p>ACTIVITES</p> <p>Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant.</p>

Objectifs de la session	Bloc 3
<p>Elaborer et piloter le plan stratégique RH et Se situer dans processus de décision</p> <p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation • Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité. <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboration et suivi du plan stratégique RH pour développer les compétences individuelles et collectives au regard des changements à conduire et à accompagner • Communication de la mise en œuvre souhaitée du plan stratégique RH 	<p>ACTIVITES Gestion des emplois et compétences.</p> <p>COMPETENCES Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation Management des ressources humaines C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation. C3-1.3- Recruter et fidéliser les salariés afin de pérenniser et développer l'organisation. C3-1.4- Analyser les besoins en formation, en recrutement pour élaborer et mettre en œuvre les plans de développement des compétences, la gestion de l'emploi.</p> <p>ACTIVITES Management et accompagnement des équipes.</p> <p>COMPETENCES Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes. C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Vers le Bloc 1</p> <p>ACTIVITES : Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p> <p>COMPETENCES Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement C1-1.1- Conduire un diagnostic général et partagé de l'organisation et analyser atouts et faiblesses / opportunités et risques en mettant en place un processus participatif afin de situer l'organisation dans son environnement actuel. C1-1.4- Elaborer et rédiger un projet d'organisation défini par des axes stratégiques clairs et porteurs de sens et comprenant un plan d'actions avec indicateurs et modalités d'évaluation par consultation de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative puis arbitrer afin d'adapter l'organisation à son environnement actuel et futur.</p> <p>ACTIVITES : Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>COMPETENCES Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation C1-2.2- Accompagner les phases de transition notamment par le suivi des actions, l'information et la formation des personnels, la communication en externe et l'organisation du temps et des modalités de régulation du projet. C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini.</p> <p>ACTIVITES : Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p>COMPETENCES Exercer la gouvernance générale de l'organisation C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité. C1-3.2- Structurer et mobiliser une équipe cohérente de gouvernance de l'organisation, faire vivre la solidarité et la loyauté de ses membres. C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre. C1-3.4- Identifier et réunir les conditions nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la professionnalisation des personnels. C1-3.5- Concevoir et mettre en œuvre des modalités de fonctionnement visant le développement d'une organisation apprenante.</p>

Objectifs de la session	Bloc 3 vers 2
<p>Organiser le parcours de l'élève, piloter l'orientation</p> <p>OBJECTIFS :</p> <ul style="list-style-type: none"> Repérer et décrire les changements à accompagner dans les équipes Identifier les décisions stratégiques pouvant intervenir dans un projet de changement pour piloter et accompagner des démarches pédagogiques et éducatives innovantes porteuses de sens Inscrire le parcours de l'élève dans le projet d'établissement : le Ministère a institutionnalisé quatre parcours de façon à prendre en compte l'entièreté de la personne du jeune, toujours en devenir. <p>-Progression et progressivité dans les apprentissages et l'acquisition des compétences ?</p> <p>-Quel est le poids du parcours de l'élève dans l'architecture générale du projet d'établissement ?</p> <ul style="list-style-type: none"> Se situer par rapport aux défis et enjeux des réformes de l'Education Nationale Identifier les enjeux éducatifs et pédagogiques des parcours d'accompagnement et d'orientation Identifier les changements profonds à accompagner dans le cadre des orientations éducatives et pédagogiques de l'organisation pour refonder et adapter l'Ecole aux besoins des jeunes <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Pilotage des projets éducatifs et pédagogiques Construction des parcours d'élèves (éducation au choix, personnalisé, d'orientation...) Construction, conduite et animation des espaces de dialogue dans le cadre de la personnalisation des parcours des élèves Accompagnement des équipes et de la communauté éducative dans les changements à conduire (réformes ...) Inclure l'accompagnement à l'orientation dans le projet d'établissement 	<p>ACTIVITES Management et accompagnement des équipes.</p> <p>COMPETENCES Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</p> <p>C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes. C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</p> <p>BLOC 2 ACTIVITES Définition et mise en œuvre des propositions pédagogiques et éducatives et de l'offre de formation. Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes</p> <p>2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.</p> <p>C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser. C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation. C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.4- Formaliser, garantir et développer le niveau, les contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement. C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation. C2-1.6- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.</p> <p>2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative</p> <p>C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux problématiques éducatives rencontrées. C2-3.3- Garantir que la qualité des pratiques éducatives, pédagogiques et de formation mises en œuvre au sein de l'organisation est au service de tous les publics accueillis. C2-3.4- Réunir les conditions de l'efficacité, de la qualité et de la sérénité du fonctionnement des instances pédagogiques et savoir porter un regard positif sur les publics en formation.</p>
	<p>Vers le Bloc 1</p> <p>ACTIVITES Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <p>C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé. C1-2.2- Accompagner les phases de transition notamment par le suivi des actions, l'information et la formation des personnels, la communication en externe et l'organisation du temps et des modalités de régulation du projet. C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini. C1-2.4- Evaluer régulièrement l'avancée des différents axes du projet de l'organisation et en rendre compte pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives et pérenniser les solutions adaptées.</p> <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité. C1-3.2- Structurer et mobiliser une équipe cohérente de gouvernance de l'organisation, faire vivre la solidarité et la loyauté de ses membres. C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</p>

Objectifs de la session	Bloc 1
<p>Piloter un établissement inclusif, accompagner la diversité des personnes</p> <p>OBJECTIFS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les enjeux de l'accueil et de l'accompagnement de tous les jeunes et de chaque dans leur parcours • Se situer par rapport aux défis et enjeux des réformes de l'Education Nationale dans le cadre de la mission éducative qui est première • Identifier les caractéristiques d'un pilotage et d'une conduite de projet en lien avec les changements éducatifs et pédagogiques à accompagner • Identifier les changements profonds à accompagner dans le cadre des orientations éducatives et pédagogiques de l'organisation pour refonder et adapter l'Ecole aux besoins des jeunes • Identifier les modalités et les formes de partenariat • Positionner ses activités et sa contribution attendue au sein des réseaux institutionnels, professionnel, territorial interne et externe à l'Enseignement Catholique • Identifier les enjeux en termes de communication interne et externe <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage des projets éducatifs et pédagogiques • Pilotage des conseils à orientation éducative et pédagogique : le conseil pédagogique, de classe ... les équipes éducatives, EASS... • Construction, conduite et animation des espaces de dialogue dans le cadre de la personnalisation des parcours des élèves • Accompagnement des enseignants • Construction des parcours d'élèves (personnalisés, d'orientation...) • Organisation des lieux et des démarches de concertation • Accompagnement des équipes et de la communauté éducative dans les changements à conduire (réformes ...) 	<p>Bloc 1</p> <p>ACTIVITES Pilotage de la mise en œuvre du projet d'organisation.</p> <p>COMPETENCES 1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé. C1-2.2- Accompagner les phases de transition notamment par le suivi des actions, l'information et la formation des personnels, la communication en externe et l'organisation du temps et des modalités de régulation du projet. C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini. C1-2.4- Evaluer régulièrement l'avancée des différents axes du projet de l'organisation et en rendre compte pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives et pérenniser les solutions adaptées.</p> <p>ACTIVITES Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p>COMPETENCES 1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution. C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.</p> <hr/> <p>Bloc 2 Vers le Bloc 1</p> <p>ACTIVITES Définition et mise en œuvre des propositions pédagogiques et éducatives et de l'offre de formation. Pilotage et accompagnement de démarches pédagogiques et éducatives innovantes</p> <p>COMPETENCES 2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires. C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser. C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation. C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.4- Formaliser, garantir et développer le niveau, les contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement. C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation. C2-1.6- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.</p> <p>2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative C2-3.2- Organiser le travail collaboratif permettant aux équipes de construire ensemble les solutions aux problématiques éducatives rencontrées. C2-3.3- Garantir que la qualité des pratiques éducatives, pédagogiques et de formation mises en œuvre au sein de l'organisation est au service de tous les publics accueillis. C2-3.4- Réunir les conditions de l'efficacité, de la qualité et de la sérénité du fonctionnement des instances pédagogiques et savoir porter un regard positif sur les publics en formation. C2-3.5- Garantir l'épanouissement personnel des formés par la mise en œuvre de structures d'accueil et d'accompagnement adaptées</p>

Objectifs de la session	Bloc 3 vers bloc 1
<p>Processus de décision</p> <p>OBJECIF</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifier comment peut être pris en compte l'éclairage théologique et les apports de l'Enseignement Social de l'Eglise dans des décisions à prendre dans le pilotage de l'établissement. <p>Situations professionnelles structurantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'une évolution majeure (choisie ou déjà décidée au moment de la prise de fonctions) Pilotage du conseil d'établissement Pilotage du conseil de direction Mise en œuvre de la dimension religieuse de la proposition éducative de l'EC en organisant les instances et en proposant des démarches adaptées <p>Conception des espaces et des démarches de relecture des pratiques individuelles et collectives à la lumière du projet de l'EC</p>	<p>ACTIVITES Gestion des emplois et compétences.</p> <p>COMPETENCES Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation Management des ressources humaines C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation. C3-1.3- Recruter et fidéliser les salariés afin de pérenniser et développer l'organisation.</p> <p>ACTIVITES Management et accompagnement des équipes.</p> <p>COMPETENCES Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes. C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</p>
	Vers le Bloc 1
	<p>ACTIVITES : Représentation des valeurs de l'institution de référence.</p> <p>COMPETENCES 1. Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.1- Discerner l'ampleur et les limites de responsabilité de l'exercice de sa fonction de chef d'établissement. C1-4.2- Questionner sa pratique, prendre en compte les critiques et conduire une démarche réflexive dans l'exercice de sa fonction de direction et de pilotage en milieu éducatif. C1-4.3- S'appuyer sur un faisceau de conseils internes et externes et continuer à se former afin de prendre du recul sur ses façons d'agir et les moduler le cas échéant. C1-4.4- Elaborer avec les acteurs concernés des repères déontologiques communs et garantir la cohérence des actes posés avec les valeurs portées par l'institution. C1-4.5- Savoir arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement. C1-4.6- Définir et hiérarchiser les urgences et les priorités afin de les traiter de façon adaptée</p>

BLOC 4

Représenter l'organisation sur les plans institutionnel, professionnel et territorial et contribuer au développement du réseau

En année 2, les objectifs et compétences sont reprises et développées en intégrant le BCI

BLOC 5

Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier

Objectifs	Bloc 5
<p>Piloter la dimension économique de son établissement : Analyse financière, prospective et prévisionnel - Gestion Immobilière PPI</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Comprendre et analyser la situation financière de son établissement Construire, suivre et rendre compte d'un budget prévisionnel Faire fonctionner l'OGEC en lien avec son président : rapports... Faire une analyse prospective des capacités économiques et immobilières (PPI) <p>Situations professionnelles structurantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> CA d'OGEC Lien entre le projet d'établissement et la situation financière de l'établissement Analyse d'un compte de résultat et d'un bilan comptable Identification et analyse des coûts stratégiques (ratio FNOGEC, indices...) de l'établissement Construire son prévisionnel budgétaire Réalisation d'un PPI 	<p>ACTIVITES</p> <p>Gestion économique et financière de l'organisation.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.</p> <p>C5-2.1- Analyser économiquement et financièrement le fonctionnement de l'organisation afin de pouvoir mettre en œuvre une réflexion prospective garantissant le fonctionnement de la structure et de ses projets.</p> <p>C5-2.2- Développer une stratégie économique et financière appuyée sur la définition d'un budget prévisionnel et des indicateurs économiques pertinents afin de mesurer les conséquences économiques de changements ou investissements, d'assurer un contrôle à priori et de prévoir si nécessaires des actions correctives.</p> <p>C5-2.3- Rendre compte de la politique de gestion mise en œuvre auprès des autorités gestionnaires, administratives et institutionnelles concernées.</p> <p>C5-2.4- Mobiliser différentes sources de financement et veiller à les diversifier afin de garantir la mise en œuvre des projets et la pérennité de la structure.</p> <p>ACTIVITES Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p> <p>COMPETENCES</p> <p>Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</p> <p>C1-1.2- Formaliser une démarche prospective (penser autrement, analyser des données existantes, élaborer des scénarii stratégiques alternatifs) pour positionner l'organisation dans son environnement futur.</p> <p>C1-1.5- Soumettre et défendre ce projet pour validation aux instances consultatives ou décisionnelles définies par les statuts puis le promulguer, afin de fixer des orientations.</p> <p>1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <p>C1-2.1- Conduire la mise en œuvre des actions prévues dans le projet d'organisation et des changements qu'elles induisent en mobilisant, organisant et en suscitant la responsabilisation des acteurs afin de tenir le cap décidé.</p> <p>Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité.</p> <p>C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</p>

Objectifs	Bloc 5
<p>Le chef d'établissement responsable de la Sécurité des biens et des personnes : Le cadre législatif</p> <p>Objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> Intégrer les actualités sur la sécurité des établissements pour repérer les adaptations éventuelles en responsabilisant chacun et en prenant en compte la dimension éducative en contexte Identifier le cadre général des IRP Identifier les obligations en matière de gestion et sécurité au travail Identifier les obligations en terme de mise en sécurité des personnes (attentat, sanitaires...) 	<p>ACTIVITES Administration de la structure et organisation matérielle.</p> <p>COMPETENCES Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités, en sachant apprécier les marges de liberté et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis.</p> <p>C5-1.1- Garantir les conditions du fonctionnement de l'organisation au sein de son environnement en respectant le cadre administratif et institutionnel du réseau auquel elle appartient. C5-1.2- Déterminer les structures de fonctionnement les plus adaptées, savoir les réguler et les faire évoluer. C5-1.4- Exercer le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis, tant à l'égard des personnels que des apprenants en prenant avec diligence les mesures qui s'imposent et en informant les autorités compétentes.</p> <p>ACTIVITES Respect du droit du travail.</p> <p>COMPETENCES Maintenir l'organisation en conformité avec la réglementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille réglementaire sur le droit du travail.</p> <p>C5-4.1- Intégrer la dimension juridique dans les différentes tâches administratives et financières et savoir mobiliser les autorités judiciaires et administratives compétentes si nécessaire. C5-4.2- Elaborer une organisation du travail dans le respect des règles de sécurité et faire appliquer la réglementation afin de préserver la santé et l'intégrité physique des salariés et des usagers.</p>
<p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Conduite du projet de mise en conformité ADAP Organisation d'une commission de sécurité PPMS Organisation des exercices de sécurité Réalisation de l'organigramme fonctionnel des locaux Veille administrative sur les cadres légaux de références en matière de protection des publics 	<p style="text-align: center;">Vers le bloc 1</p> <p>ACTIVITES Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p> <p>COMPETENCES Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</p> <p>C1-1.1- Conduire un diagnostic général et partagé de l'organisation et analyser atouts et faiblesses / opportunités et risques en mettant en place un processus participatif afin de situer l'organisation dans son environnement actuel.</p> <p>ACTIVITES Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p>COMPETENCES Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</p>

Objectifs	Bloc 5
<p>Le chef d'établissement responsable de la Sécurité des biens et des personnes : le risque assurantiel</p> <p>OBJECTIF :</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborer une organisation de travail favorisant la prise d'initiatives tout en garantissant le respect des règles de sécurité. <p>Situations professionnelles structurantes</p> <ul style="list-style-type: none"> Responsabilité Etablissement : Sorties, Stages, Kermesses, risque numérique Responsabilité de l'employeur Bénévole et assurances Assurance dommages aux biens 	<p><u>ACTIVITES</u> Administration de la structure et organisation matérielle.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités, en sachant apprécier les marges de liberté et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis.</p> <p>C5-1.1- Garantir les conditions du fonctionnement de l'organisation au sein de son environnement en respectant le cadre administratif et institutionnel du réseau auquel elle appartient.</p> <p><u>ACTIVITES</u> Respect du droit du travail.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la réglementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille réglementaire sur le droit du travail.</p> <p>C5-4.1- Intégrer la dimension juridique dans les différentes tâches administratives et financières et savoir mobiliser les autorités judiciaires et administratives compétentes si nécessaire.</p> <p>C5-4.2- Elaborer une organisation du travail dans le respect des règles de sécurité et faire appliquer la réglementation afin de préserver la santé et l'intégrité physique des salariés et des usagers.</p> <p><u>ACTIVITES</u> Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</p> <p>C1-1.1- Conduire un diagnostic général et partagé de l'organisation et analyser atouts et faiblesses / opportunités et risques en mettant en place un processus participatif afin de situer l'organisation dans son environnement actuel.</p> <p><u>ACTIVITES</u> Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.</p> <p><u>COMPETENCES</u></p> <p>Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</p>

Objectifs	Bloc 5
<p>Organiser la vie scolaire : Règlement intérieur</p> <p>OBJECTIF :</p> <p>Elaborer un règlement intérieur qui articule bienveillance et exigence éducative, dans la perspective de faire grandir chacun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Administration de la structure et organisation matérielle. <p>5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses particularités, en sachant apprécier les marges de liberté et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis.</p> <p>C5-1.1- Garantir les conditions du fonctionnement de l'organisation au sein de son environnement en respectant le cadre administratif et institutionnel du réseau auquel elle appartient.</p> <p>C5-1.4- Exercer le pouvoir disciplinaire dans le respect des règlements établis, tant à l'égard des personnels que des apprenants en prenant avec diligence les mesures qui s'imposent et en informant les autorités compétentes.</p>
	<p>Vers le Bloc 1</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif. <p>1-1 Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</p> <p>C1-1.4- Elaborer et rédiger un projet d'organisation défini par des axes stratégiques clairs et porteurs de sens et comprenant un plan d'actions avec indicateurs et modalités d'évaluation par consultation de l'ensemble des acteurs de la communauté éducative puis arbitrer afin d'adapter l'organisation à son environnement actuel et futur.</p> <ul style="list-style-type: none"> Pilotage de la mise en œuvre du projet de l'organisation. <p>1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <p>C1-2.3- Structurer les modalités de gouvernance du projet et mobiliser les ressources nécessaires afin de fédérer des personnes et mener à bien le projet défini.</p> <ul style="list-style-type: none"> Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation. <p>1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <p>C1-3.1- Déterminer la structuration générale de l'organisation et les principes de son fonctionnement en se référant au projet de l'organisation et en prenant en compte le principe de subsidiarité.</p> <ul style="list-style-type: none"> Représentation des valeurs de l'institution de référence. <p>1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</p> <p>C1-4.5- Arbitrer et prendre des décisions en milieu incertain avec recul et discernement.</p>

BLOC 1

Inscrire la dimension stratégique du projet de pilotage de l'établissement dans un cadre éthique pour garantir la mise en œuvre cohérente du projet éducatif et de ses orientations en contexte en mobilisant les différents acteurs de la communauté éducative dans une « organisation apprenante »

<p>C1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le projet d'établissement en cohérence avec le projet éducatif • Conduire la mise en œuvre du projet en cohérence avec les orientations <p>C1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer une vision stratégique globale • Mettre en place une gouvernance partagée • Faire vivre l'organisation apprenante 	<ul style="list-style-type: none"> • Piloter dans un cadre éthique et porteur de sens • Projet éducatif et contribution aux orientations de l'EC • Dimension ecclésiale et pastorale de la mission • Relecture de la mission pastorale • Climat scolaire et gouvernance 	<p><u>Pilotage de l'établissement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimension éthique du pilotage • Articulation projet éducatif/projet d'établissement/orientations diocésaines • Construction d'une vision stratégique et partagée et d'une intelligence collective
<p>Bloc 1 ouvrant vers le Bloc 2</p> <p>C2-3 – Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la singularité des acteurs de la communauté éducative en étant à l'écoute des situations particulières</p> <p>Mettre en œuvre l'éducation inclusive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de la diversité : Vers une structure inclusive 	<p><u>Prise en compte de la diversité des élèves :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Enjeux de l'éducation inclusive • Les dispositifs de prise en compte des besoins éducatifs spécifiques • Les partenariats à développer
<p>Bloc 1 ouvrant vers le Bloc 4</p> <p>C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</p> <p>Analyser l'environnement et ses acteurs afin d'y situer l'établissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De la lecture de l'établissement à la construction d'une démarche stratégique 	<p><u>D'une analyse systémique de l'établissement à la formulation des orientations stratégiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Construire une vision stratégique à partir de la connaissance de l'établissement dans son environnement

1. Suivre la formation et débiter sa mission : un dialogue avec des acteurs multiples



Les acteurs institutionnels partenaires du chef d'établissement en formation

2. Le dialogue avec la tutelle durant le parcours de formation

Ce dialogue a démarré en amont de la formation :

Pour les chefs d'établissement nommés, ce dialogue a conduit au recrutement, à l'envoi en mission et à la nomination ;

Pour les chefs d'établissement en formation préalable, ce dialogue a conduit au stage de détermination puis à l'inscription en formation préalable. Il pourra déboucher sur un possible envoi en mission.

Le dialogue amorcé se poursuit tout au long du parcours de formation. Un RV annuel donne lieu à un CR intégrant le portfolio du CE stagiaire.

RÉCAPITULATIF DES ÉCHÉANCES DE CERTIFICATION

Année 1 : 2023-2024 (promotion 23-25):

BC2 : Dépôt des écrits le 15 mars 2024

BC4 : Jury organisé le 15 avril 2024

Année 2 : 2023-2024 (promotion 22-24)

BC3 et BC5 : Jurys organisés le 3 avril 2024

BC1 : Jury organisé en novembre 2024 (date à préciser)

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE ISFEC SAINT-JOSEPH


Les sessions se déroulant sur le site de Montpellier, le règlements intérieur régissant l'accès et le fonctionnement habituel des usagers de ces sites sont à respecter par les CE en formation initiale.

Pour le site de Montpellier, le « livret d'accueil à l'ISFEC » est accessible sur le site www.isfec-montpellier.org dans l'onglet formations puis formation continue puis livret d'accueil.

ACCESSIBILITÉ & CONTACT

 2808 av. des Moulins 34080 Montpellier Cedex 4

 04 67 03 49 99

 www.isfec-montpellier.org

 accueil@isfec-montpellier.org

Pour se rendre à l'ISFEC Saint Joseph depuis la gare St Roch : Tram ligne 3 – Arrêt Pilory

En voiture, accéder à Montpellier par l'ouest : Juvignac ou St Jean-de-Védas puis Montpellier (Quartier Celleneuve)

