



Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique



Certification professionnelle de  
Dirigeant des  
Organisations éducatives scolaires  
et/ou de formation

---

***LIVRET D'ACCUEIL ET DE  
FORMATION DES STAGIAIRES***

**PROMOTION 2021-2023**

Dernière relecture 30/09/2021

# Sommaire

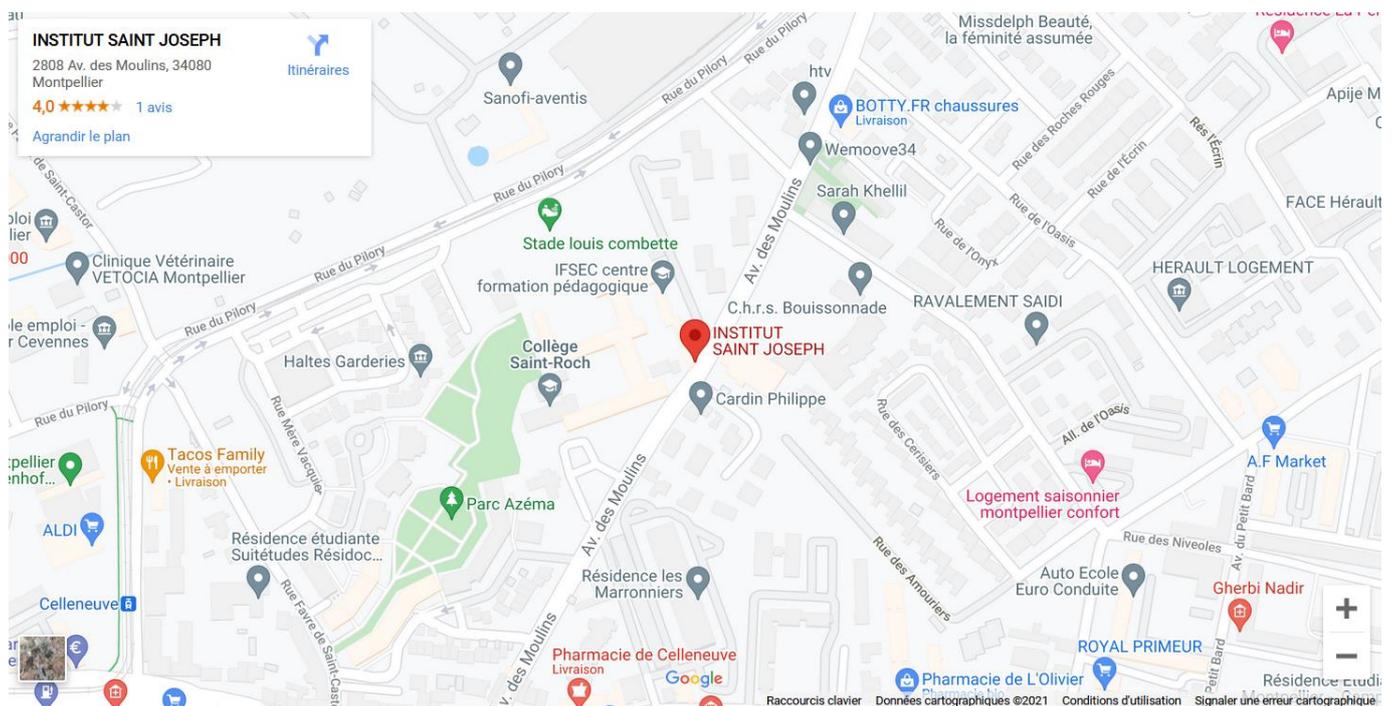
Présentation de l'ISFEC Saint-Joseph Montpellier .....	3
Engagement Qualité .....	4
Organisation et Logistique .....	4
Programme de formation .....	5
Certification professionnelle de dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation.....	5
Référentiel de compétences du titre de dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation.....	7
Le programme de formation par bloc de compétences du titre de dirigeant.....	17
Le parcours et les sessions : planning et thématiques de formation.....	25
Dialogue avec la tutelle.....	28
Récapitulatif des échéances de certification.....	29
Règlement Intérieur applicable aux stagiaires Formation Continue ISFEC Saint-Joseph Montpellier et ISFEC Midi-Pyrénées Toulouse.....	31

## Présentation de l'ISFEC Saint-Joseph MONTPELLIER

Associé à l'**Institut Catholique de Toulouse** depuis 2019, l'**ISFEC Saint-Joseph de Montpellier**, Institut Supérieur de Formation de l'Enseignement Catholique, assure la formation initiale et continue des enseignants, des personnels et des bénévoles de l'Enseignement Catholique sur le Territoire Occitanie, regroupant les régions académiques de Toulouse et de Montpellier.

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.



### CONTACT

📍 2808 avenue des Moulins - CS 30820  
34184 Montpellier Cédex 4

☎ Tel : 04 67 03 49 99

✉ Mail : [accueil@isfec-montpellier.org](mailto: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)

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 et Logistique

La formation pourra avoir lieu :

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

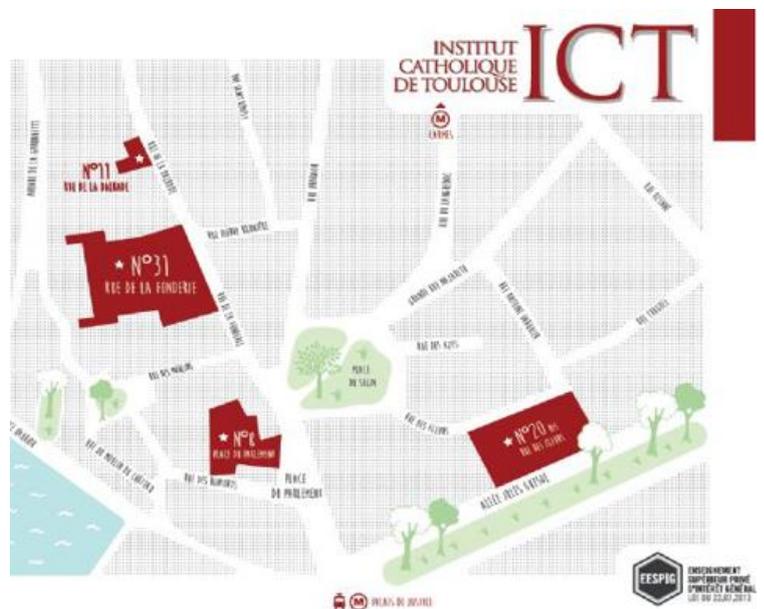
Des ressources pédagogiques et des d'évaluations seront remises à chaque stagiaire (notamment via l'ENT de l'ISFEC). Le programme proposé, notamment les exercices, pourra être modifié en fonction des besoins exprimés et de l'avancement de la formation.

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 fin de formation présence 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.

L'ISFEC Midi-Pyrénées  
20 bis rue des Fleurs  
31000 TOULOUSE  
Tél : 05 34 31 35 00  
Métro : Carmes ou Palais de Justice (ligne B)



**Certification professionnelle :**

### **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.



**TITRE DE DIRIGEANT DES ORGANISATIONS EDUCATIVES 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><b>Domaine 1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens</b></p> <p>➤ Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.</p>	<p><b>1-1 Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</b></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><b>Rédaction et présentation orale du projet de pilotage de la structure dans laquelle la personne exerce.</b></p> <p><b>L'écrit rendra compte du mode de pilotage mis en œuvre et des visées prospectives.</b></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><b>Écrit :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le projet correspond bien au contexte d'exercice présenté.</li> <li>• L'écrit est organisé autour d'un questionnement professionnel de dirigeant, adapté au contexte d'exercice.</li> <li>• Les outils et méthodes de démarche prospective et de conduite du changement utilisés sont formalisés.</li> <li>• 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.</li> <li>• Les références méthodologiques et théoriques retenues pour l'analyse sont explicitées.</li> <li>• L'écrit débouche sur une mise en perspective pour l'action future.</li> <li>• La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de travail en vigueur dans le milieu professionnel.</li> <li>• L'écrit est rédigé dans un langage correct et professionnel.</li> </ul>





## 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><b>1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</b></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> <p>C1-4.6- Définir et hiérarchiser les urgences et les priorités afin de les traiter de façon adaptée.</p>		
--	---	--	--



**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><b>Domaine 2 : Pilotage éducatif et pédagogique</b></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><b>2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.</b></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.</p> <p>C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les évolutions du système éducatif et du système de formation.</p> <p>C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'organisation afin de conduire le changement.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>C2-1.6- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et capitaliser les expériences.</p> <p><b>2-2 Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.</b></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><b>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.</b></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"> <li>• Le projet est présenté dans son contexte, les raisons des choix opérés sont précisées.</li> <li>• La réalisation : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'appuie sur des traces professionnelles construites en situation ;</li> <li>- témoigne de la manière dont la communauté éducative est associée au projet ;</li> <li>- présente les modalités de la prise en compte de la diversité des publics accueillis.</li> </ul> </li> <li>• L'analyse s'appuie sur des connaissances et outils dans le domaine du management de projet.</li> <li>• Le dossier présente les enjeux initiaux et analyse l'état d'avancée du projet dans ses différentes composantes.</li> <li>• Une mise en perspective est proposée.</li> <li>• La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de travail en vigueur dans le milieu professionnel.</li> </ul>



**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><b>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.</b></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>		
---	---	--	--



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

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		<b>MODALITÉS D'ÉVALUATION</b>	<b>CRITÈRES D'ÉVALUATION</b>
<p><b>Domaine 3 :</b>  <b>Pilotage des ressources humaines</b></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><b>3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation</b>            C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation.            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.            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><b>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</b>            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><b>3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation</b>            C3-3.1- Gérer, dans le respect du droit social, les plans de carrières des collaborateurs (salaires, promotions,</p>	<p><b>Présentation orale d'une situation professionnelle et de son analyse systémique mettant en jeu la gestion des ressources humaines.</b>            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"> <li>• Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité.</li> <li>• La présentation dure de 20 à 30 mn</li> <li>• Un échange de 10 à 20 mn est prévu ensuite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le modèle conceptuel de gestion des ressources humaines et l'éthique qui l'anime sont précisés.</li> <li>• La situation est analysée au regard de l'organisation actuelle et prévisionnelle de la structure.</li> <li>• 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 ?</li> <li>• Le cadre légal de la gestion des RH dans lequel s'exerce la situation présentée est identifié.</li> </ul>



**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'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>Domaine 4 : Ingénierie stratégique</b></p> <p>➤ Contribution au développement et à la qualité de l'organisation.</p> <p>➤ Représentation de l'organisation dans les instances liées à l'enseignement, l'éducation et la formation, qu'elles soient privées ou publiques.</p>	<p><b>4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</b></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 qualités 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><b>Présentation orale argumentée de la cartographie du réseau professionnel et institutionnel de l'organisation dans laquelle travaille le candidat.</b></p> <p>Modalités de la présentation orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le jury est composé d'un formateur et d'un dirigeant du secteur d'activité.</li> <li>La présentation dure de 15 à 20 mn</li> <li>Un échange de 10 à 20 mn est prévu ensuite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Le choix des supports de présentation sont argumentés.</li> <li>La présentation montre les partenariats actuels et les projets qui en découlent.</li> <li>La présentation rend compte d'une analyse systémique du réseau témoignant de la capacité du candidat à appréhender les situations complexes.</li> </ul>





**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><b>Domaine 5 : Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier</b></p> <p>➤ Administration de la structure et organisation matérielle.</p> <p>➤ Gestion économique et financière de l'organisation.</p>	<p><b>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.</b></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><b>5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.</b></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><b>Argumentation des orientations proposées pour la structure, prenant appui sur les rapports d'activités et rapports financiers.</b></p> <p><b>Modalités de la présentation orale :</b>            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"> <li>• 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"> <li>- Administration de l'organisation</li> <li>- Développement d'une stratégie économique et financière</li> <li>- Traduction de la réflexion prospective sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.</li> <li>- Maintien de l'organisation en conformité avec la réglementation et proposition d'adaptations spécifiques</li> </ul> </li> <li>• La présentation s'appuie sur les éléments des rapports officiels, la confidentialité des données étant assurées.</li> <li>• L'analyse témoigne de la compréhension de la fonction des rapports d'activité, financier et d'orientation dans le pilotage d'une organisation.</li> <li>• La vision stratégique présentée est en cohérence avec le contexte de l'organisation et respecte le cadre réglementaire.</li> </ul>



**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><b>5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.</b></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><b>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.</b></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>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation permet d'inscrire le pilotage dans un contexte administratif, financier et immobilier bien appréhendé.</li> <li>• L'analyse menée à l'oral présente à la fois les enjeux, les effets et les perspectives des choix opérés.</li> </ul>
--	---	--	--

**PROGRAMME DE FORMATION BLOC 2**

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

# PROGRAMME DE FORMATION BLOC 4

Année	Compétences et objectifs visés	Nombre de jours	Propositions de thématiques à travailler	Eléments de contenus	Ressources
ANNEE 1	<p><b>C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situer l'établissement dans son histoire et son contexte</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>S'approprier les démarches et techniques de communication internes et externes</li> </ul>	1 jours commun ECM En région	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance de l'EC : une organisation subsidiaire : Le réseau de l'EC : une organisation au service de la mission éducative de l'Eglise</li> <li>Situer la dimension communication au service du réseau de l'EC : Quelles stratégies de communication au service de quels enjeux ?</li> </ul>	<p><u>Organisation de l'EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre le fonctionnement de l'EC et les liens entre structures nationales et locales</li> <li>Contribution au service de la mission éducative de l'Eglise et participation au service public d'éducation</li> <li>Partenariats et structures à faire vivre</li> </ul> <p><u>Enjeux de la communication au service des établissements :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Différencier communication institutionnelle, communication externe et communication interne</li> </ul>	<p><u>Textes EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Statut</li> <li>Les chiffres clés de l'EC</li> <li>L'Enseignement catholique ouvert à tous</li> <li>L'EC et vous : une responsabilité commune</li> <li>La communication, un enjeu majeur pour les chefs d'établissement</li> </ul>
	<p><b>C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situer l'établissement dans son histoire et son contexte</li> <li>Analyser l'environnement et ses acteurs afin d'y situer l'établissement</li> <li>Contribuer aux instances institutionnelles, professionnelles et territoriales</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux</li> <li>Promouvoir l'établissement et le projet de l'EC</li> <li>Communiquer en situation de crise</li> </ul> <p><b>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.</b></p> <p>Situer et comprendre les partenariats dans le cadre du projet de l'établissement et de son contexte</p>	3 jours communs ISFEC en région	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux : cartographie des réseaux</li> <li>Contribuer aux instances institutionnelles, territoriales, développer des partenariats au service du projet</li> <li>Accompagnement professionnel : Affiner la cartographie, préparer l'argumentation</li> </ul>	<p><u>Réseaux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situer la dimension réseau au cœur de l'analyse systémique</li> <li>Repérer et distinguer les réseaux spécifiques d'un établissement</li> <li>Elaborer la cartographie des réseaux de son établissement</li> <li>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</li> </ul> <p><u>Partenariats :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre la dimension de partenariat et ses enjeux</li> <li>S'approprier les modalités de la mise en œuvre de partenariat</li> </ul> <p><u>Enjeux et modalités de la communication en situation de crise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Repérer les spécificités de la communication en situation de crise</li> <li>Construire des repères et outils</li> </ul>	<p><u>Outils/Processus</u></p> <p>Analyse systémique Cartographie</p> <p><u>Textes EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Statut</li> <li>L'EC et vous : une responsabilité commune</li> </ul> <p><u>Textes EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Outils du groupe « gestion de crise »</li> </ul>

# PROGRAMME DE FORMATION BLOC 5

	Compétences et objectifs visés	Nombre de jours	Propositions de thématiques à travailler	Eléments de contenus	Ressources
ANNEE 1	<p><b>C5-1 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.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser les moyens horaires au service du projet</li> <li>Exercer le pouvoir disciplinaire</li> </ul>	3 jours spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser l'établissement : Gestion et optimisation des moyens horaires</li> <li>Législation scolaire La structure juridique des établissements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation des classes (à gérer de manière spécifique 1D/2D) <ul style="list-style-type: none"> <li>Règles d'ouverture et fermeture de classes</li> <li>« Administrer » l'organisation des classes</li> </ul> </li> <li>Aspects techniques : DHG / TRM... Elaboration du TRM, de l'organisation scolaire</li> <li>Législation scolaire <ul style="list-style-type: none"> <li>Obligations liées aux familles (question du contrat de scolarisation)</li> <li>Obligations liées à l'accueil des élèves : restauration, règle sanitaires... (<i>domaine 4 ?</i>)</li> </ul> </li> <li>Définition des horaires de travail des personnels de droit privé, obligations de service des enseignants <ul style="list-style-type: none"> <li>(108 heures, etc...)</li> <li>Liens avec l'Etat (question de l'utilisation des finances publiques)</li> </ul> </li> <li>Règlement intérieur et discipline <ul style="list-style-type: none"> <li>Pouvoir disciplinaire du Chef d'établissement</li> </ul> </li> </ul>	<p>Législation scolaire générale</p> <p>Circulaires réglementaires sur la gestion des moyens scolaires</p> <p>Référentiel de compétences de l'enseignant</p> <p>Référentiels de compétences des formations scolaires</p> <p>Textes réglementaires ASH</p> <p>Environnement Numérique du pilotage de l'établissement</p>
	<p><b>C5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre et analyser la situation financière d'un établissement</li> <li>Construire, suivre et rendre compte d'un budget prévisionnel</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestion au service du projet : analyse financière</li> </ul>	<p>Compréhension des outils et diagnostic</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identification et analyse des coûts stratégiques (ratio FNOGEC, indices...Isidoor)</li> <li>Fonctionnement et prérogatives des OGEC</li> <li>Analyse d'un compte de résultat et d'un bilan comptable</li> <li>Lecture des états financiers en année 1 : rôle de gestionnaire. Clés pour comprendre la situation financière via des indicateurs : EBE, ratios FDR, autofinancement (CAF)... Obligations législatives (forfaits par ex). Rôle chacun (OGEC/CE). Se plonger dans son propre établissement et application des indicateurs.</li> <li>Calendrier de gestion d'une année type lié aux questions statutaires</li> </ul>	<p>ISIDOOR</p> <p>Lexiques comptables</p> <p>Outils comptables de pilotage de l'établissement</p> <p>Statut de l'OGEC</p> <p>Responsabilité administrative, économique, financière, matérielle et immobilière dans le Statut de l'Enseignement Catholique</p>
	<p><b>C5-4 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.</b></p> <p>Connaître la structure juridique des établissements</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSE – Le a fonction de vigilance CHSCT</li> </ul>	<p>Cadre général réglementaire des IRP</p> <p>Législation sur la santé et la sécurité au travail</p> <p>Organisation administrative et juridique territoriale en matière de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>sécurité des biens et des personnes</li> <li>protection des individus</li> <li>protection des élèves et des publics fragiles</li> </ul>

ANNEE 2	<b>C5-1 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.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser la vie scolaire</li> <li>Organiser les processus de recrutement des élèves</li> </ul>	3,5 jours communs en région	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser la vie scolaire - Règlement intérieur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procédure d'inscription : réaliser l'organigramme fonctionnel</li> <li>Organisation et gestion d'un conseil de discipline</li> <li>Mise en place de procédures PPPF</li> </ul>	Législation scolaire sur les stages scolaires PPPF ( voir domaine 2) Textes du CNEC sur le Règlement intérieur et le conseil de Discipline
	<b>C5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire fonctionner l'OGEC en lien avec son président : rapports...</li> <li>Mobiliser des fonds</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse financière : analyse prospective et prévisionnel Enjeux et outils du pilotage économique : Collaboration OGEC ; Compréhension de la situation financière de l'établissement (Différenciation Nommés/PN)</li> </ul>	Capacité à l'analyse et à la prospective <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse financière</li> <li>Lien entre projet d'établissement et situation financière de l'établissement</li> <li>Savoir identifier les ressources à disposition notamment des spécialistes compétents en interne et en externe (comptable, trésorier)</li> <li>CA d'OGEC</li> <li>Procédures de contrôles internes</li> </ul>	Outils comptables de prospective pour l'établissement
	<b>C5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire une analyse prospective des capacités économiques et immobilières (PPI)</li> <li></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>PPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construction d'un prévisionnel de gestion</li> <li>Réalisation d'un PPI</li> <li>Conduite d'un projet immobilier</li> <li>Conduite du projet de mise en conformité ADAP</li> </ul>	Cadre législatif de la construction immobilière
	<b>C5-4 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.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre une organisation du travail dans le respect de la réglementation</li> <li>Garantir la sécurité des biens et des personnes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Sécurité des biens et des personnes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réalisation de l'organigramme fonctionnel des locaux</li> <li>Organisation d'une commission de sécurité</li> <li>PPMS</li> <li>Organisation des exercices de sécurité</li> <li>Droit du travail En lien avec le domaine 3</li> <li>Cadre particulier des personnes à statut particulier (« acrobatique »), type AESH ou sans contrat de travail avec l'établissement ...</li> <li>Personnes liées à l'accompagnement (PSTG, AESH, bénévoles, thérapeutes)</li> <li>Prise en compte des risques psycho-sociaux (à traiter plutôt en domaine 3 ?)</li> </ul> Cadre juridique des établissements, ne pas limiter le juridique au seul « droit du travail ». Nécessité de traiter de la responsabilité juridique globale du Chef d'Etb	Cadre législatif de la sécurité des personnes dans les ERP Veille administrative sur les cadres légaux de références en matières de protection des publics Organisation administrative et juridique territoriale en matière de <ul style="list-style-type: none"> <li>sécurité des biens et des personnes</li> <li>protection des individus</li> <li>protection des élèves et des publics fragiles</li> </ul>

**PROGRAMME DE FORMATION BLOC 3**

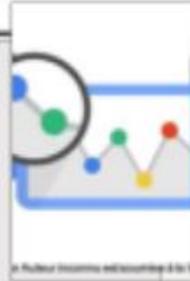
	Compétences et objectifs visés	Nombre de jours	Propositions de thématiques à travailler	Eléments de contenus	Ressources
ANNEE 1	<p><b>C3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Situer et adapter son management</li> <li>Analyser le fonctionnement des équipes, gérer les relations</li> <li>Développer des postures assertives</li> <li>Mener des entretiens</li> <li>Conduire le processus de décision</li> </ul> <p><b>C3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation</b>            Connaître le cadre juridique pour adapter son action</p>	3 jours spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement des équipes : Situer son management</li> <li>Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale</li> <li>La gestion des entretiens</li> </ul>	<p><u>Le pilotage RH à l'éclairage de :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-L'anthropologie chrétienne : vision de l'homme</li> <li>-La pensée sociale de l'église : principes</li> <li>L'éthique de référence de l'organisation d'appartenance</li> </ul> <p><u>Orientations actuelles / doc de référence :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Texte d'engagement voté par le CNEC 28 juin 2019 – La responsabilité en partage</li> <li>Le statut de l'enseignement catholique : Art. 37 / Art. 118 / Art. 74 / ...</li> </ul> <p><u>Se connaître soi :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valeurs-croyances-convictions éducatives, pédagogiques, concernant la relation</li> <li>Caractéristiques de fonctionnement / Modes de fonctionnement /préférences de fonctionnement : cognitif, émotionnel, ....</li> </ul> <p><u>Se situer dans la relation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessaire ajustement de posture (Cadre/ liant) au regard de la situation</li> <li>Accueillir et entrer en relation avec l'autre en ayant conscience de ses préjugés, jugements de valeur</li> </ul> <p><b>Proposition : en année 1 Insister sur la connaissance de soi, sur la posture</b></p> <p><u>Stratégies/ orientations de pilotage RH</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prendre en compte conjointement les 3 dimensions : Soi CE/Autres professionnels / Ce pourquoi on est là – 3 cercles</li> <li>Impulser une dynamique collective</li> <li>Permettre à chacun de trouver sa place</li> <li>Mobiliser des modèles d'organisation qui privilégient l'intelligence collective</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MBTI</li> <li>HDMI : Modèle Ned Herrmann</li> <li>Team Building</li> <li>Blake et Mouton : styles de management</li> <li>3 types de management : management individuel / management collectif / management de l'intelligence collective</li> <li>Management situationnel</li> <li>Eric Berne : Analyse transactionnelle : Parent-Adulte-Enfant</li> <li>Les niveaux d'autonomie</li> <li>Les types de motivation</li> <li>Leadership pédagogique : Marius Bourgeois, Les12 habitudes du leader pédagogique</li> <li>Besoins individuels : Maslow, Typologie Virginia Henderson, CNV, ....</li> <li>La courbe du changement : Elisabeth Kübler-Ross</li> <li>Les types de changement : Gregory Bateson</li> <li>Conduite du changement : cercle de Kotter</li> <li>Lev Vygotsky : Zone de confort-proximale de développement-panique et stress</li> <li>Ecoute active : Carl Rogers</li> <li>Relation : communication non violente -Marshall Rosenberg</li> <li>Les émotions de base</li> <li>Gestion des relations : Ecole de Pablo Alto</li> <li>La relation : cadre et lien</li> <li>Systèmes de référence de la personne : Attitudes comportements / Faits / Ressentis / Interprétation</li> <li>Les représentations mentales – les visions du monde</li> <li>Biais cognitifs</li> <li>Grilles analyse : profils d'équipe</li> <li>Conduite d'entretiens individuels : les caractéristiques communes à tout entretien individuel</li> <li>L'entretien de recrutement</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différents types d'entretien managériaux</li> <li>• Entretien d'activité : recommandation patronale Collège employeur 20 Janvier 2016</li> <li>• Guide paritaire Entretien Professionnel Février 2020</li> <li>• Fiches UROGEC entretien pro</li> <li>• Les entretiens annuels d'appréciation</li> <li>• Les entretiens professionnels</li> </ul>
ANNEE 2	<p><b>C3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire un diagnostic RH afin de mettre en place un organigramme adapté</li> <li>• Piloter les emplois et les compétences</li> <li>• Mettre en œuvre une organisation du travail et les délégations</li> <li>• Mettre en œuvre une politique de formation</li> </ul> <p><b>C3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir le fonctionnement des IRP</li> </ul>	4,5 jours communs en région	<p><i>A dérouler dans l'ordre suivant :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostic RH et organisation des délégations</li> <li>• Plan stratégique RH et processus de décision</li> <li>• Coordination et pilotage des ensembles scolaires</li> <li>• Gestion des relations (conflit)</li> <li>• Organiser et faire vivre les instances de concertation</li> <li>• De la GPEC à la politique de formation</li> <li>• Dialogue social : CSE et fonctionnement des IRP</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• GPEC - Etude MOFF (Menaces, opportunités, Forces et Faiblesses de l'établissement)</li> <li>• BDES</li> <li>• Nomenclature catégories de formations</li> <li>• Règles de prises en charge AKTO et Formiris</li> <li>• Sites Caisse des Dépôts et consignations</li> <li>• Grilles d'auto-positionnement dans des domaines de compétences</li> <li>• Processus de délégation / matrice de délégation</li> <li>• Les incontournables de la méthode de conduite du changement</li> <li>• Évaluation des Risques Professionnels (EvRP)</li> <li>• Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</li> <li>• Connaissance des enjeux des métiers de son entité ou périmètre</li> <li>• .....</li> </ul>

PROGRAMME DE FORMATION BLOC 1

DEUX REPERES :  
L'ANTHROPOLOGIE CHRÉTIENNE ET LA PENSÉE SOCIALE DE L'EGLISE  
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...

# PROGRAMME DE FORMATION BLOC 1

	Objectifs visés	Nombre de jours	Propositions de thématiques à travailler	Éléments de contenus	Ressources possibles
ANNEE 1	<b>C1-1 Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ancrer et référer sa mission dans le cadre des orientations de l'EC</li> <li>Agir en référence aux statuts de l'EC</li> <li>Vivre la contribution au service public et l'appartenance au réseau ecclésial</li> </ul>	2 jours communs à l'ECM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service de la mission éducative de l'Eglise et partenaire du service public d'éducation : Comment habiter les espaces de liberté ?</li> <li>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 ?</li> </ul>	<p><u>Organisation EC :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat d'association Loi Debré : ses obligations et ses espaces de liberté, pour habiter la délégation fonctionnelle du CE reçu du Recteur et le statut de CE dans l'EC</li> <li>Piloter des agents contractuels de l'Etat exerçant dans un établissement au projet chrétien d'éducation</li> <li>Maîtriser les cadres légaux de la mission pour en développer les dimensions éthiques et anthropologiques</li> </ul> <p><u>Porter la mission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance de soi - identité personnelle et professionnelle et lien avec la mission d'Eglise</li> </ul>	<p><u>Textes EC (site)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Statut</li> <li>Pour l'école : Contribution de l'école catholique</li> <li>La communauté éducative au défi de la pensée sociale de l'Eglise</li> <li>Eduquer au dialogue : l'interculturel et l'interreligieux en école catholique</li> <li>Responsabilité en partage – responsabilité partagée (Elena Lasida – Bertrand Bergier)</li> </ul>
	<b>C1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se connaître en situation de responsabilité</li> <li>Porter en tant que laïc une mission d'Eglise</li> </ul> <b>C1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prendre en compte la question religieuse en établissement</li> </ul>	1 jour spécifique 1D/2D	<ul style="list-style-type: none"> <li>Culture religieuse et prise en compte de la diversité</li> <li>Savoir distinguer pour mieux les articuler les dimensions pastorales, religieuses et culturelles</li> <li>savoir donner à son équipe les repères utiles à leur action</li> </ul>	<p><u>Dimension pastorale de la mission :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer la mise en œuvre du « Annoncer, célébrer, servir »</li> <li>Piloter les instances nécessaires à la mise en œuvre de la dimension pastorale au sein de l'établissement en lien avec prêtre référent et APS</li> </ul>	<p><u>Textes EC (site)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La communauté éducative au défi de la pensée sociale de l'Eglise</li> <li>Eduquer au dialogue : l'interculturel et l'interreligieux en école catholique</li> </ul>
ANNEE 2	<b>C1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre le projet d'établissement en cohérence avec le projet éducatif</li> <li>Conduire la mise en œuvre du projet en cohérence avec les orientations</li> </ul> <b>C1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développer une vision stratégique globale</li> <li>Mettre en place une gouvernance partagée</li> <li>Faire vivre l'organisation apprenante</li> </ul>	3 journées spécifiques <b>3 journées d'accompagnement qui vers le Bloc 1 et parallèlement aux Blocs 3 et 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piloter dans un cadre éthique et porteur de sens</li> <li>Projet éducatif et contribution aux orientations de l'EC</li> <li>Dimension ecclésiale et pastorale de la mission</li> <li>Relecture de la mission pastorale</li> <li>Climat scolaire et gouvernance</li> </ul>	<p><u>Pilotage de l'établissement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dimension éthique du pilotage</li> <li>Articulation projet éducatif/projet d'établissement/orientations diocésaines</li> <li>Construction d'une vision stratégique et partagée et d'une intelligence collective</li> </ul>	<p><u>Outils :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Démarche stratégique</li> </ul> <p><u>Textes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Statut</li> <li>Encycliques Pape François</li> </ul>
	<b>Bloc 1 ouvrant vers le Bloc 2</b> <b>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</b> Mettre en œuvre l'éducation inclusive	1 journée commune en région	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en compte de la diversité : Vers une structure inclusive</li> </ul>	<p><u>Prise en compte de la diversité des élèves :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Enjeux de l'éducation inclusive</li> <li>Les dispositifs de prise en compte des besoins éducatifs spécifiques</li> <li>Les partenariats à développer</li> </ul>	<p><u>Textes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fratelli Tutti</li> </ul>
	<b>Bloc 1 ouvrant vers le Bloc 4</b> <b>C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</b> Analyser l'environnement et ses acteurs afin d'y situer l'établissement	1 journée spécifique	<ul style="list-style-type: none"> <li>De la lecture de l'établissement à la construction d'une démarche stratégique</li> </ul>	<p><u>D'une analyse systémique de l'établissement à la formulation des orientations stratégiques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Construire une vision stratégique à partir de la connaissance de l'établissement dans son environnement</li> </ul>	<p><u>Textes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Laudato Si</li> </ul>

## Le parcours et les sessions : planning et thématiques de formation

Session 1 Toulouse 20-24/09/2021					Journées nationales 25-26 oct.21 Nommés 1D+2D (PARIS ECM)	
Nommés et formation préalable						
<p><b>Bloc 2</b> Conduite et accompagnement du changement conséquences sur l'animation des équipes et la construction de l'organisation de travail</p> <p><i>Christine Béaur Directrice Diocésaine du Tarn, DTTF</i> <i>Laëtitia Beignon Directrice ISFEC M-P</i> <i>Ludovic Guilloux Directeur ISFEC Saint Joseph</i> <i>Responsable de la FICE</i></p> <p><b>9h30-12h30</b></p> <p>Elaborer le diagnostic éducatif et pédagogique de l'établissement (pratiques, instances, responsabilités...) afin de repérer des leviers de pilotage.</p> <p><i>Benoît Sié Formateur ISFEC M-P Chef d'établissement</i> <b>13h30-17h30</b></p>	<p><b>Bloc 2 Bloc 1</b> Pilotage de/par projets et projet de pilotage</p> <p><i>Bruno Grave Formateur ISFEC Saint Joseph</i></p> <p><b>9h-12h30</b> <b>13h30-17h</b></p>	<p><b>Bloc 2</b> Conduite et accompagnement du changement conséquences sur l'animation des équipes et la construction de l'organisation de travail (suite)</p> <p><i>Ludovic Guilloux</i> <b>9h-12h</b></p> <p>Convictions pédagogiques et éducatives</p> <p><i>Benoît Sié</i> <b>13h-17h</b> Vers l'animation d'équipe</p>	<p><b>Bloc 3</b> Fonctionnement des équipes : situer son management</p> <p><i>Claire Lebrethon Formatrice ISFEC M-P/ICT</i></p> <p><b>9h-12h30</b> <b>13h30-17h</b></p>	<p><b>Accompagnement professionnel vers le Bloc 2</b></p> <p><i>Ludovic Guilloux et des chefs d'établissement accompagnateurs</i></p> <p><b>En visio</b> <b>9h-12h30</b></p> <p><b>En asynchrone</b> <b>L'après-midi</b></p> <p>accompagnement par téléphone /mail</p>	<p><b>Bloc 1</b> Service de la mission éducative de l'Eglise et partenaire du service public d'éducation : Comment habiter les espaces de liberté ?</p>	<p><b>Bloc 1</b> 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 ?</p>

✚ 24 novembre 2021 (1h30) : Visio : Méthodologie du BC2 – Sylvain Chouzenoux, CE et formateur, ISFEC St Joseph.

**Session 2 Montpellier du 10 au 14 janvier 2022**

**Préalables et nommés 1D+2D en région**

**1D spécifique**

**Lundi 10 janvier 2022**

**Mardi 11 janvier 2022**

**Mercredi 12 janvier 2022**

**Jeudi 13 janvier 2022**

**Vendredi 14 janvier 2022**

**Bloc 4**  
Gouvernance de l'EC : une organisation subsidiaire  
Le réseau de l'EC : une organisation au service de la mission éducative de l'Eglise

**Bloc 2**  
Piloter la dimension éducative et pédagogique de la mission

**Bloc 4**  
Analyse systémique

**Bloc 4**  
Contribuer aux instances institutionnelles, professionnelles et territoriales

Accompagnement vers le Bloc 4

**Bloc 4**  
Situer la dimension communication au service du réseau de l'EC  
Quelles stratégies de communication au service de quels enjeux ?

**Bloc 4**  
S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux : Cartographie des réseaux

**Bloc 4**  
Développer des partenariats au service du projet

**B. Grave** : fil rouge + intervenants (grands témoins + formateurs ECM)

**B. Grave**

**B. Grave et L. Guilloux**

**Myriam Bastide** (formatrice ISFEC) et chefs d'établissements accompagnateurs

† 2 février et 9 mars 2022 (1h30) : Visio : Méthodologie du BC2 – Sylvain Chouzenoux, CE et formateur, ISFEC St Joseph.

**Session 3 Montpellier du 25 au 29 avril 2022**

**Préalables et nommés spécifiques Premier degré**

<p align="center"><b>Validation Bloc 4</b> <b>Jurys BC4 (tout ou partie de la journée)</b></p> <p align="center">Accompagnement professionnel : retour Bloc 2</p> <p align="center"><i>S. Chouzenoux + chefs d'établissements accompagnateurs</i></p>	<p align="center"><b>Bloc 5</b> Organiser l'établissement : gestion et optimisation des moyens horaires Législation scolaire</p> <p align="center"><b>L. Guilloux</b></p>	<p align="center"><b>Bloc 3</b> Suivre, accompagner et diriger une équipe au travail Un management assertif</p> <p align="center"><b>C. Perletti</b> <i>Formatrice, coach et consultante en entreprise</i></p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1227 268 1594 619"> <p align="center"><b>Bloc 3 – Bloc 5</b> Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale</p> <p align="center"><b>J.F. Rouby</b> <i>UDOGEC 34</i></p> </td> <td data-bbox="1599 268 2007 965" rowspan="2"> <p align="center"><b>Bloc 5</b> La gestion au service du projet : analyse financière</p> <p align="center"><b>N. Simphal</b> <i>UROGEC Occitanie</i></p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1227 619 1594 965"> <p align="center"><b>Bloc 3 – Bloc 5</b> La gestion au service du projet : analyse financière</p> <p align="center"><b>N. Simphal</b> <i>UROGEC Occitanie</i></p> </td> </tr> </table>	<p align="center"><b>Bloc 3 – Bloc 5</b> Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale</p> <p align="center"><b>J.F. Rouby</b> <i>UDOGEC 34</i></p>	<p align="center"><b>Bloc 5</b> La gestion au service du projet : analyse financière</p> <p align="center"><b>N. Simphal</b> <i>UROGEC Occitanie</i></p>	<p align="center"><b>Bloc 3 – Bloc 5</b> La gestion au service du projet : analyse financière</p> <p align="center"><b>N. Simphal</b> <i>UROGEC Occitanie</i></p>
<p align="center"><b>Bloc 3 – Bloc 5</b> Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale</p> <p align="center"><b>J.F. Rouby</b> <i>UDOGEC 34</i></p>	<p align="center"><b>Bloc 5</b> La gestion au service du projet : analyse financière</p> <p align="center"><b>N. Simphal</b> <i>UROGEC Occitanie</i></p>					
<p align="center"><b>Bloc 3 – Bloc 5</b> La gestion au service du projet : analyse financière</p> <p align="center"><b>N. Simphal</b> <i>UROGEC Occitanie</i></p>						

† 5 mai 2022 (1h30) (Si nécessaire) : Visio : Méthodologie du BC2 – *Sylvain Chouzenoux, CE et formateur, ISFEC St Joseph.*

**PREVISIONNEL ANNEE 2 DE FORMATION 2022-2023**

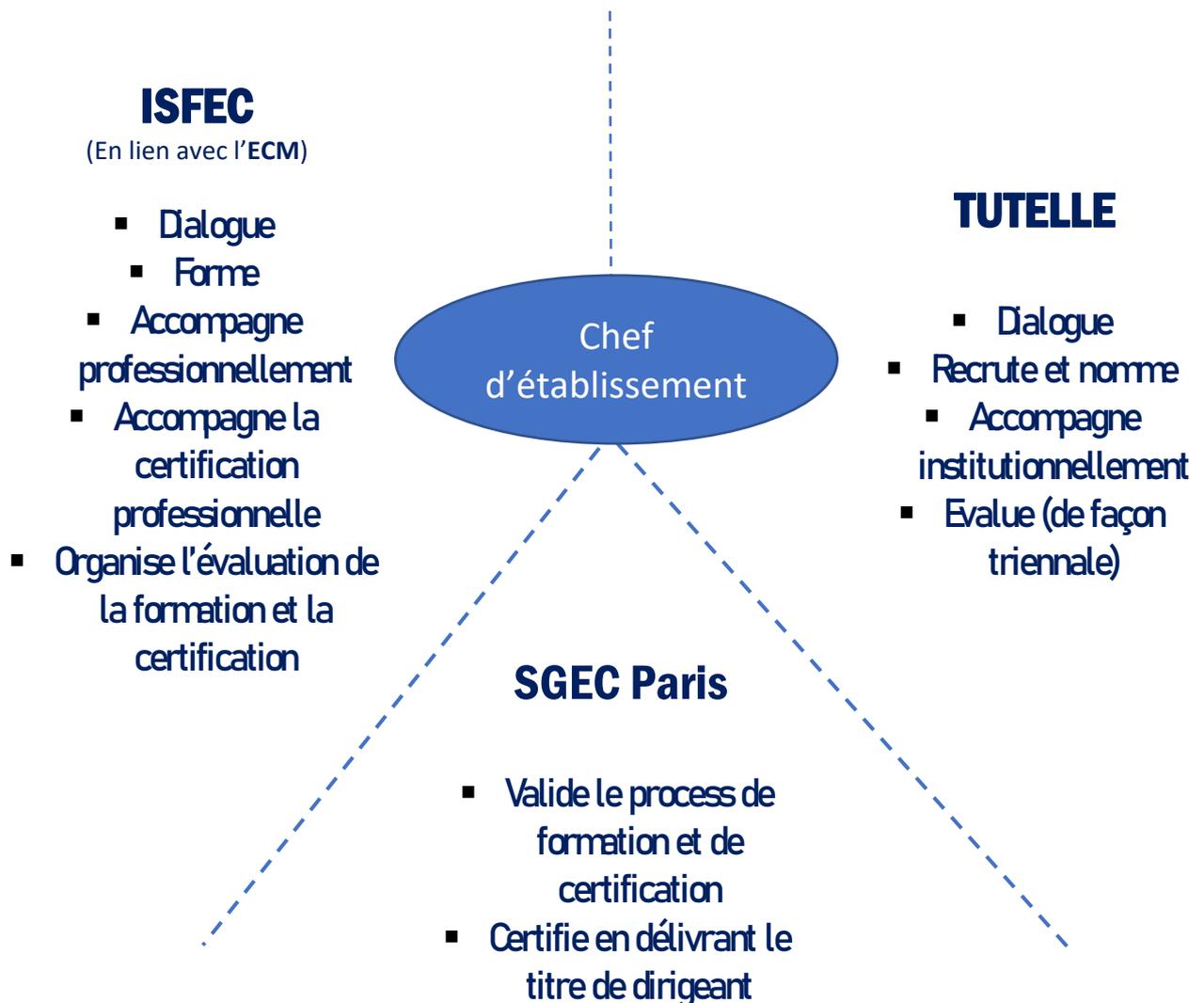
Session 1 Toulouse Octobre 2022				
<b>Bloc 3</b> Diagnostic RH et organisation des délégations	<b>Bloc 5</b> Enjeux et outils du pilotage économique Collaboration OGEC Compréhension de la situation financière de l'établissement	<b>Bloc 5</b> Analyse financière : analyse prospective et prévisionnel	<b>Bloc 5</b> PPI Sécurité des biens et des personnes  <b>Bloc 5</b> Sécurité des biens et des personnes	Accompagnement vers le <b>Bloc 5</b> Liens avec <b>Bloc 1</b>

Session 2 Montpellier Janvier/février 2023				
<b>Bloc 3 vers 2</b> Animation des équipes et de la communauté éducative Favoriser la créativité	<b>Bloc 3</b> Gestion des relations (conflit)	<b>Bloc 3</b> Dialogue social CSE et fonctionnement des IRP	<b>Bloc 3</b> De la GPEC à la politique de formation	Accompagnement vers le <b>Bloc 3</b> mettre les moyens au service du projet
	<b>Bloc 3</b> Organiser et faire vivre les instances de concertation	<b>Bloc 3</b> Coordination et pilotage des ensembles scolaires	<b>Bloc 5</b> Organiser la vie scolaire Règlement intérieur	

Session 3 Montpellier Mars 2023				
<b>Validation Bloc 5</b>	<b>Bloc 1 vers 2</b> Prise en compte de la diversité Vers une structure inclusive ?	<b>Bloc 3 vers 2</b> Organiser les parcours des élèves Piloter l'orientation	<b>Bloc 3</b> Plan stratégique RH et processus de décision	Accompagnement vers le <b>Bloc 1</b> Pilotage global et stratégique
<b>Validation Bloc 3</b>				

4 jours Blocs 1 en visio la matinée et asynchrone + accompagnement l'après-midi				
		Octobre 2022	Février 2023	
<b>Année 2 Journées spécifiques 1D ou 2D à organiser par les IF en territoire de formation</b>	Bloc1-4 de la lecture de l'établissement à la construction d'une démarche stratégique	Piloter dans un cadre éthique et porteur de sens Projet éducatif et contributions aux orientations de l'EC	Climat scolaire et gouvernance	Dimension ecclésiale et pastorale de la mission Relecture de la mission pastorale

### 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.

---

### Récapitulatif des échéances de certification

#### Année 1 : 2021-2022 :

**BC2** : Accompagnement à partir d'octobre 2021 – Livrable pour Juin 2022 – Certification fin juin 2022

**BC4** : Accompagnement à partir du 14 janvier 2022 – Certification le 25 avril 2022

#### Année 2 : 2022-2023 :

**BC 5** : Accompagnement à partir d'octobre 2022 – Certification en mars 2023

**BC3** : Accompagnement à partir de janvier 2023 – Certification en mars 2023

**BC1** : Accompagnement dès octobre 2022 – Certification en novembre 2023 (jury d'Occitanie – Possibilité d'accès à un jury planifié plus tôt dans une autre région).

## Règlement Intérieur applicable aux stagiaires Formation Continue ISFEC Saint-Joseph Montpellier et ISFEC Midi-Pyrénées Toulouse

---

Les sessions se déroulant sur les deux sites de Toulouse et Montpellier, les règlements intérieurs 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](http://www.isfec-montpellier.org) dans l'onglet **formations** puis **formation continue** puis **livret d'accueil**.

Pour le site de Toulouse, un règlement intérieur vous sera remis en début de formation. Un exemplaire daté et signé sera à déposer à l'ISFEC.

