

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 2020-2022** 

Dernière révision de ce livret de formation le 29 septembre 2021

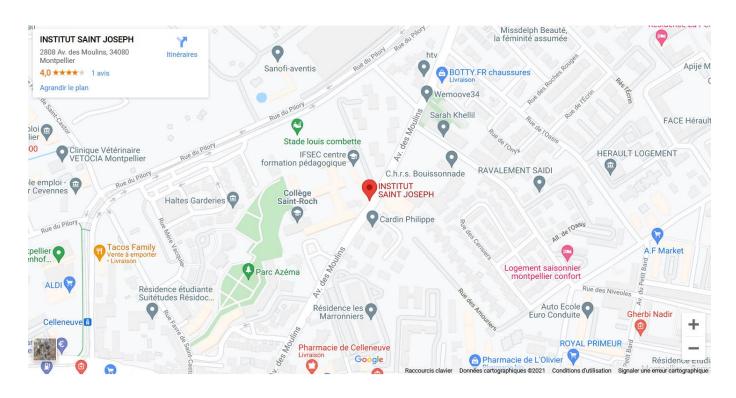
# Sommaire

résentation de l'ISFEC Saint-Joseph Montpellier
ngagement Qualité4
Organisation et Logistique
rogramme de formation5
Certification professionnelle de dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation
Référentiel de compétences du titre de dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation
Le programme de formation par bloc de compétences du titre de dirigeant17
Le parcours et les sessions : planning et thématiques de formation
Dialogue avec la tutelle
Récapitulatif des échéances de certification35
èglement Intérieur applicable aux stagiaires Formation Continue ISFEC Saint-Joseph Nontpellier et ISFEC Midi-Pyrénées Toulouse35

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

Tel : 04 67 03 49 99

■ Mail : 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 règlementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille règlementaire sur le droit du travail.



« 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 décrit les situations de	REFERENTIEL DE COMPETENCES		ITIEL D'EVALUATION es modalités d'évaluation des acquis
travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Domaine 1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens  Elaboration d'un projet d'organisation prospectif, contextualisé et en référence au projet éducatif.	1-1 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.  C1-1.2- Formaliser une démarche prospective (penser autrement, analyser des données existantes, élaborer des scenarii stratégiques alternatifs) pour positionner l'organisation dans son environnement futur.  C1-1.3- Elaborer en équipe de direction des stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement.  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.  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.	Rédaction et présentation orale du projet de pilotage de la structure dans laquelle la personne exerce.  L'écrit rendra compte du mode de pilotage mis en œuvre et des visées prospectives.  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.  *Selon les normes fixées par le cadre règlementaire	Ecrit:  Le projet correspond bien au contexte d'exercice présenté.  L'écrit est organisé autour d'un questionnement 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.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE		•	
➤ Pilotage de la mise en œuvre du projet de l'organisation.	<ul> <li>1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	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.  - 10 à 15 minutes de présentation orale  - 30 à 40 minutes d'échange avec la commission.	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.
Conception et mise en œuvre de la structuration et du fonctionnement de l'organisation.	<ul> <li>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.</li> <li>C1-3.2- Structurer et mobiliser une équipe cohérente de gouvernance de l'organisation, faire vivre la solidarité et la loyauté de ses membres.</li> <li>C1-3.3- Mettre en évidence et formaliser les fonctions, rôles de chacun et les exigences de coopération à mettre en œuvre.</li> <li>C1-3.4- Identifier et réunir les conditions nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la professionnalisation des personnels.</li> <li>C1-3.5- Concevoir et mettre en œuvre des modalités de fonctionnement visant le développement d'une organisation apprenante.</li> </ul>		



Pagrésentation des valeurs de l'institution de référence.  1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités  C1-4.1- 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.	_	ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE		
C1-4.6- Définir et hiérarchiser les urgences et les priorités afin de les traiter de façon adaptée.		Représentation des valeurs de l'institution	cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités  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.	



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE			
REFERENTIEL		REFEREN	TIEL D'EVALUATION
D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	définit les critères et le	s modalités d'évaluation des acquis
décrit les situations de	identifie les compétences et les connaissances, y compris	-	-
travail et les activités exercées, les métiers ou	transversales, qui découlent du référentiel d'activités	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
emplois visés			
Domaine 2 : Pilotage	2-1 Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de		
éducatif et pédagogique	l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.	Réalisation d'un dossier de 10 à 15 pages*hors annexes présentant	<ul> <li>Le projet est présenté dans son contexte, les raisons des choix opérés sont précisées.</li> </ul>
<ul> <li>Définition et mise en</li> </ul>		un projet pédagogique ou éducatif	Y ( ) (
œuvre des propositions	C2-1.1- Identifier, répertorier et formaliser le savoir-faire	et l'analyse de sa mise en œuvre.	La réalisation :     - s'appuie sur des traces professionnelles
pédagogiques et	interne de l'organisation en vue de le pérenniser et de le valoriser.	Le dossier sera évalué par un jury	construites en situation ;
éducatives et de l'offre	C2-1.2- Assurer une veille pédagogique et analyser les	composé d'un formateur et d'un	- témoigne de la manière dont la communauté
de formation.	évolutions du système éducatif et du système de formation.	dirigeant du secteur d'activité.	éducative est associée au projet ;
	C2-1.3- Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de	*Selon les normes fixées par le	- présente les modalités de la prise en compte
	l'organisation afin de conduire le changement. C2-1.4- Formaliser, garantir et développer le niveau, les	cadre règlementaire	de la diversité des publics accueillis.
<ul><li>Pilotage et</li></ul>	contenus et les modalités de mise en œuvre des propositions		<ul> <li>L'analyse s'appuie sur des connaissances et</li> </ul>
accompagnement de démarches	d'enseignement, d'éducation et de formation en réponse aux besoins de l'environnement.		outils dans le domaine du management de projet.
pédagogiques et	C2-1.5- Piloter la conception des projets (définition des		. ,
éducatives innovantes	objectifs, des moyens humains, techniques, financiers, des		<ul> <li>Le dossier présente les enjeux initiaux et</li> </ul>
	indicateurs de résultats) et garantir leurs conduites dans le		analyse l'état d'avancée du projet dans ses
	temps imparti en vue de mettre en œuvre la politique de développement de l'organisation.		différentes composantes.
	C2-1.6- Evaluer pour vérifier l'atteinte des objectifs, proposer		Une mise en perspective est proposée.
	des actions correctives, pérenniser les solutions adaptées et		
	capitaliser les expériences.		La forme de l'écrit est conforme aux attendus
			de présentation d'un document de travail en
Animation de la	2-2 Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.		vigueur dans le milieu professionnel.
communauté éducative.	C2-2.1- Développer une culture commune de référence en		
S 8 22 2	associant l'ensemble des acteurs de la communauté		
<ul> <li>Participation aux instances associées ou</li> </ul>	éducative.		
liées	C2-2.2- Constituer, responsabiliser et manager une équipe afin		
conventionnellement à	de fédérer les personnes et mener à bien les actions à conduire.		



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE		
la vie interne de	C2-2.3- Entendre et comprendre les points de vue, favoriser le	
l'organisation	dialogue, organiser le débat et arbitrer quand cela est	
	nécessaire.	
	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.	
	C2-2.5- Garantir le fonctionnement des instances de	
	concertation et de représentation légales et nécessaires au	
	vivre ensemble de la communauté éducative.	
	2-3 Accueillir, gérer et accompagner la diversité et la	
Accueil et	singularité de l'ensemble des acteurs de la communauté	
accompagnement des acteurs de l'organisation	éducative en étant à l'écoute des situations particulières.	
acteurs de l'organisation	C2-3.1- Prendre en compte les situations particulières des salariés en formalisant des temps et lieux d'écoute.	
	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.	
1	C2-3.5- Garantir l'épanouissement personnel des formés par	
1	la mise en œuvre de structures d'accueil et	
1	d'accompagnement adaptées.	
1		



ENSEIGNEMENT CATHOLIGUE			
REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de	REFERENTIEL DE COMPETENCES		TIEL D'EVALUATION es modalités d'évaluation des acquis
travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Domaine 3:	3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des		
Pilotage des ressources humaines  ➤ Gestion des emplois et compétences.	ressources humaines de l'organisation C3-1.1- Identifier les besoins en compétences afin de réaliser l'organigramme de fonctionnement de l'organisation. C3-1.2- 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.	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.  Modalités de la présentation orale :  Le jury est composé d'un	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 manageur d'équipe et ses points de vigilance : quel type
Management et accompagnement des équipes.	<ul> <li>3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels</li> <li>C3-2.1- Organiser et mettre en place la délégation pour rendre autonomes les équipes.</li> <li>C3-2.2- Faciliter le dialogue et réguler les échanges, résoudre les conflits afin de maintenir la cohésion des équipes.</li> <li>C3-2.3- Développer des processus de rendre compte qui permettent la valorisation des compétences des collaborateurs.</li> <li>C3-2.4- Impulser une dynamique collective (projets, événements fédérateurs,) et permettre aux collaborateurs d'en être acteurs.</li> </ul>	Le jury est compose 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.	de leadership exerce-t-il ?  • Le cadre légal de la gestion des RH dans lequel s'exerce la situation présentée est identifié.
Mise en œuvre du droit social au sein de l'organisation.	3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation C3-3.1- Gérer, dans le respect du droit social, les plans de carrières des collaborateurs (salaires, promotions,		



INSCIGNEDIENT CATHOLIGUE	
entretiens d'évaluation, formation) afin de répondre aux besoins de l'organisation et aux attentes des salariés.  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.  C3-3.3- Conduire une politique préventive d'optimisation des conditions de travail afin de favoriser le bien être individuel et collectif.	

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de	REFERENTIEL DE COMPETENCES		TIEL D'EVALUATION es modalités d'évaluation des acquis
travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Domaine 4: Ingénierie stratégique  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.	<ul> <li>4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.</li> <li>C4-1.1- Situer l'organisation dans une histoire qui fonde son action sur des valeurs et une éthique.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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</li> <li>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.</li> </ul>	Présentation orale argumentée de la cartographie du réseau professionnel et institutionnel de l'organisation dans laquelle travaille le candidat.  Modalités de la présentation orale :  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.	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.



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE		
Définition de la politique de communication de l'organisation.	C4-1.6- Animer une démarche qualité appropriée à son organisation en élaborant et maitrisant les outils adéquats pour être reconnu comme un partenaire fiable par son environnement professionnel.  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.  C4-2.1- Concevoir des outils et une démarche de communication afin d'être identifié dans les réseaux professionnels et auprès des usagers potentiels.  C4-2.2- Recueillir les informations externes contribuant au positionnement adapté de l'image de l'organisation dans les contextes institutionnel et professionnel.  C4-2.3- Conduire la communication externe afin de faire connaître à ses partenaires l'organisation dans son projet.  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.	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.
Mise en œuvre de partenariats.	<ul> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>C4-3.3- Contractualiser avec ses partenaires dans le respect de la réglementation prévue.</li> </ul>	



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE			
REFERENTIEL		REFEREN	TIEL D'EVALUATION
D'ACTIVITES	REFERENTIEL DE COMPETENCES	définit les critères et le	s modalités d'évaluation des acquis
décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Domaine 5 :	5-1 Administrer l'organisation en tenant compte de ses		
Pilotage administratif,	particularités, en sachant apprécier les marges de liberté	Argumentation des orientations	
économique, financier,	et en exerçant le pouvoir disciplinaire dans le respect des	proposées pour la structure,	<ul> <li>La présentation orale, appuyée sur les supports</li> </ul>
matériel et immobilier	règlements établis.	prenant appui sur les rapports	écrits réels, permet de montrer comment le
Administration de la structure et organisation matérielle.	<ul> <li>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.</li> <li>C5-1.2- Déterminer les structures de fonctionnement les plus adaptées, savoir les réguler et les faire évoluer.</li> <li>C5-1.3- Piloter et organiser les procédures d'inscription et le</li> </ul>	d'activités et rapports financiers.  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	candidat analyse la réalité de fonctionnement de la structure dans laquelle il travaille dans les quatre domaines suivants :  - Administration de l'organisation  - Développement d'une stratégie économique et financière  - Traduction de la réflexion prospective sur
	recrutement des formés dans le respect des prescriptions et des valeurs de l'établissement.  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.	l'argumentation présentée.  Le temps de présentation est de 15 à 20 mn, un échange de 15 à 20 mn suivra.	Iraduction de la reflexion prospective sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.     Maintien de l'organisation en conformité avec la règlementation et proposition d'adaptations spécifiques      La présentation s'appuie sur les éléments des
<ul> <li>Gestion économique et financière de</li> </ul>	<ul> <li>5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.</li> <li>C5-2.1- Analyser économiquement et financièrement le</li> </ul>		rapports officiels, la confidentialité des données étant assurées.
l'organisation.	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.		<ul> <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 règlementaire.</li> </ul>
	C5-2.3- Rendre compte de la politique de gestion mise en œuvre auprès des autorités gestionnaires, administratives et institutionnelles concernées.		



ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE		
	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.	<ul> <li>La présentation permet d'inscrire le pilotage dans un contexte administratif, financier et immobilier bien appréhendé.</li> </ul>
Développement d'une politique immobilière.	<ul> <li>5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.</li> <li>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.</li> <li>C5-3.2- Ajuster la politique d'investissement en fonction des évolutions observées.</li> </ul>	<ul> <li>L'analyse menée à l'oral présente à la fois les enjeux, les effets et les perspectives des choix opérés.</li> </ul>
Respect du droit du travail.	<ul> <li>5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la règlementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille règlementaire sur le droit du travail.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	

Année	Compétences et objectifs visés	bre	Propositions de thématiques à	Eléments de contenus	Ressources
PR	Compétences et objectifs visée  OGRAMME DE FORMATION BLOC  C2-1 – Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires  - Connaître les enjeux éducatifs et pédagogiques à piloter pour aujourd'hui  C2-2 – Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace  Développer une culture commune	1 jours commun ECM En région	Piloter la dimension éducative et pédagogique de la mission  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 ?	Passer de l'exercice de la pédagogie au pilotage éducatif et pédagogique:  ❖ 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.  Enjeux éducatifs et pédagogiques:  ❖ Quels sont les défis et enjeux à tenir pour aujourd'hui?	Textes EC (site)  ❖ 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  Ł'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
ANNEE 1	C2-1 – Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires  - 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  C2-2 – Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace  - 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  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  - Organiser et accompagner les parcours des élèves  - Penser les structures d'accueil et d'accompagnement des élèves, des enseignants, des personnels	3 jours spécifiques 1D	<ul> <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>	Diagnostic:  S'approprier la méthodologie du diagnostic  Etablir la carte éducative et pédagogique de son établissement  Repérer les leviers et moyens d'action  Pilotage de projet:  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  Accompagnement et pilotage d'équipes et de projets:  Connaitre les spécificités des différentes instances de concertation  Comprendre la dimension de leadership.  S'approprier des démarches d'accompagnement et d'animation d'équipes	Outils/Processus  Méthodologie du diagnostic Conduite de projet  Textes EC (site)  ❖ 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  Le laboratoire national des initiatives de l'EC

# PROGRAMME DE FORMATION BLOC 4

PROGR	Compétences et objectifs visés	Nombre de	Propositions de thématiques à	Eléments de contenus	Ressources
Aimee		jours	travailler		
	C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.  • Situer l'établissement dans son histoire et son contexte  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.  • S'approprier les démarches et techniques de communication internes et externes	1 jours commun ECM En région	<ul> <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>	Organisation de l'EC:  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  Enjeux de la communication au service des établissements:  Différencier communication institutionnelle, communication externe et communication interne	Textes EC:  ■ 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
ANNEE 1	C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.  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  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.  S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux  Promouvoir l'établissement et le projet de l'EC  Communiquer en situation de crise  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.  Situer et comprendre les partenariats dans le cadre du projet de l'établissement et de son contexte	3 jours communs ISFEC en région	<ul> <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>	<ul> <li>Réseaux:         <ul> <li>Situer la dimension réseau au cœur de l'analyse systémique</li> <li>Repérer et distinguer les réseaux spécifiques d'un établissement</li> </ul> </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> <li>Partenariats:         <ul> <li>Comprendre la dimension de partenariat et ses enjeux</li> <li>S'approprier les modalités de la mise en œuvre de partenariat</li> </ul> </li> <li>Enjeux et modalités de la communication en situation de crise:         <ul> <li>Repérer les spécificités de la communication en situation de crise</li> <li>Construire des repères et outils</li> </ul> </li> </ul>	Outils/Processus Analyse systémique Cartographie  Textes EC:  Statut L'EC et vous : une responsabilité commune  Textes EC:  Outils du groupe « gestion de crise »

COGRAMME DE FORMATION BLO	C 5
DE FORMATION	
COCRAMME DE 1	Nom

PROG	RAMME DE FORMA	Nombre de jours	Propositions de thématiques à travailler	Eléments de contenus	Ressources
	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.  Organiser les moyens horaires au service du projet  Exercer le pouvoir disciplinaire		Organiser l'établissement: Gestion et optimisation des moyens horaires  Législation scolaire La structure juridique des établissements	<ul> <li>Organisation des classes (à gérer de manière spécifique 1D/2D)         <ul> <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         <ul> <li>Législation scolaire</li> <li>Obligations liées aux familles (question du contrat de scolarisation)</li> <li>Obligations liées à l'accueil des élèves : restauration, règle sanitaires (domaine 4 ?)</li> </ul> </li> <li>Définition des horaires de travail des personnels de droit privé, obligations de service des enseignants         <ul> <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> <li>Pouvoir disciplinaire du Chef d'établissement</li> </ul> </li> </ul>	Législation scolaire générale  Circulaires réglementaires sur la gestion des moyens scolaires  Référentiel de compétences de l'enseignant  Référentiels de compétences des formations scolaires  Textes réglementaires ASH  Environnement Numérique du pilotage de l'établissement
ANNEE 1	C5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.  Comprendre et analyser la situation financière d'un établissement  Construire, suivre et rendre compte d'un budget prévisionnel  C5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la réglementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille règlementaire sur le droit du travail.  Connaître la structure juridique des établissements	3 jours spécifiques	La gestion au service du projet : analyse financière	<ul> <li>Compréhension des outils et diagnostic</li> <li>Identification et analyse des coûts stratégiques (ratio FNOGEC, indicesIsidoor)</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> <li>CSE – Le a fonction de vigilance CHSCT</li> </ul>	ISIDOOR  Lexiques comptables  Outils comptables de pilotage de l'établissement  Statut de l'OGEC  Responsabilité administrative, économique, financière, matérielle et immobilière dans le Statut de l'Enseignement Catholique  Cadre général réglementaire des IRP  Législation sur la santé et la sécurité au travail  Organisation administrative et juridique territoriale en matière de  • sécurité des biens et des personnes  • protection des individus  • protection des élèves et des publics fragiles

	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.  Organiser la vie scolaire Organiser les processus de recrutement des élèves	3,5 jours communs en région	<ul> <li>Organiser la vie scolaire - Règlement intérieur</li> </ul>	<ul> <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
	C5-2 Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.  • Faire fonctionner l'OGEC en lien avec son président : rapports  • Mobiliser des fonds		<ul> <li>Analyse financière:         <ul> <li>analyse prospective et prévisionnel</li> <li>Enjeux et outils du pilotage économique:</li> <li>Collaboration OGEC;</li> <li>Compréhension de la situation financière de l'établissement</li> <li>(Différenciation Nommés/PN)</li> </ul> </li> </ul>	<ul> <li>Capacité à l'analyse et à la prospective</li> <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
ANNEE 2	C5-3 Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.  • Faire une analyse prospective des capacités économiques et immobilières (PPI)		● PPI	<ul> <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
	C5-4 Maintenir l'organisation en conformité avec la règlementation et proposer des adaptations spécifiques en se donnant les moyens d'une veille règlementaire sur le droit du travail.  • Mettre en œuvre une organisation du travail dans le respect de la règlementation • Garantir la sécurité des biens et des personnes		Sécurité des biens et des personnes	<ul> <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> <li>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</li> </ul>	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  • sécurité des biens et des personnes  • protection des individus  • protection des élèves et des publics fragiles

# PROGRAMME DE FORMATION BLOC 3

PROGR	compétences et objectifs visés	Nombre	Propositions de	Eléments de contenus	Ressources
	•	de jours	thématiques à travailler		nessources
ANNEE 1	C3-2 Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels  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  C3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation  Connaître le cadre juridique pour adapter son action	3 jours spécifiques	<ul> <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>	Le pilotage RH à l'éclairage de :  - L'anthropologie chrétienne : vision de l'homme  - La pensée sociale de l'église : principes  L'éthique de référence de l'organisation d'appartenance  Orientations actuelles / doc de référence :  - 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 /  Se connaître soi :  Valeurs-croyances-convictions éducatives, pédagogiques, concernant la relation  Caractéristiques de fonctionnement / Modes de fonctionnement / préférences de fonctionnement : cognitif, émotionnel,  Se situer dans la relation  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 Proposition : en année 1 Insister sur la connaissance de soi, sur la posture  Stratégies/ orientations de pilotage RH  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> <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 Bourgeoys, 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>

	C3-1 Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de		A dérouler dans l'ordre suivant :	<ul> <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> <li>GPEC - Etude MOFF (Menaces, opportunités,</li> </ul>
ANNEE 2	Paire un diagnostic RH afin de mettre en place un organigramme adapté  Piloter les emplois et les compétences  Mettre en œuvre une organisation du travail et les délégations  Mettre en œuvre une politique de formation  C3-3 Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation  Garantir le fonctionnement des IRP	4,5 jours communs en région	<ul> <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> <li>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:

**POUR UN MANAGEMENT HUMANISANT:** BIENVEILLANT ET EXIGEANT

Passer d'une analyse diagnostique (année I) 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...

	FION BLOC 1				
000	GRAMME DE FORMATION BLOC 1	Nombre de jours	Propositions de thématiques à travailler	Eléments de contenus	Ressources possibles
ANNEE 1	C1-1 Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement  Ancrer et référer sa mission dans le cadre des orientations de l'EC  Agir en référence aux statuts de l'EC  Vivre la contribution au service public et l'appartenance au réseau ecclésial  C1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités  Se connaître en situation de responsabilité	2 jours communs à l'ECM 1 jour spécifique 1D/2D	<ul> <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>	Organisation EC:  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  Piloter des agents contractuels de l'Etat exerçant dans un établissement au projet chrétien d'éducation  Maîtriser les cadres légaux de la mission pour en développer les dimensions éthiques et anthropologiques Porter la mission:  Connaissance de soi - identité personnelle et professionnelle et lien avec la mission d'Eglise	Statut     Pour l'école : Contribution de l'école catholique     La communauté éducative au défi de la pensée sociale de l'Eglise     Eduquer au dialogue : l'interculturel et l'interreligieux en école catholique     Responsabilité en partage − responsabilité partagée (Elena Lasida − Bertrand Bergier)
	<ul> <li>Porter en tant que laïc une mission d'Eglise</li> <li>C1-4 Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités</li> <li>Prendre en compte la question religieuse en établissement</li> </ul>		<ul> <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>	Dimension pastorale de la mission:  Assurer la mise en œuvre du « Annoncer, célébrer, servir »  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	Textes EC (site)  ■ La communauté éducative au défi de la pensée sociale de l'Eglise  ■ Eduquer au dialogue : l'interculturel et l'interreligieux en école catholique
E 2	C1-2 Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation  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  C1-3 Exercer la gouvernance générale de l'organisation  Développer une vision stratégique globale  Mettre en place une gouvernance partagée  Faire vivre l'organisation apprenante	3 journées spécifiques  3 journées d'accompa gnement qui vers le Bloc 1 et parallèleme nt aux Blocs 3 et 5	<ul> <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>	Pilotage de l'établissement :  Dimension éthique du pilotage  Articulation projet éducatif/projet d'établissement/orientations diocésaines  Construction d'une vision stratégique et partagée et d'une intelligence collective	Outils :  Démarche stratégique  Textes :  Statut  Encycliques Pape François
ANNEE	Bloc 1 ouvrant vers le Bloc 2 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 Mettre en œuvre l'éducation inclusive	1 journée commune en région	Prise en compte de la diversité :     Vers une structure inclusive	Prise en compte de la diversité des élèves :  Enjeux de l'éducation inclusive  Les dispositifs de prise en compte des besoins éducatifs spécifiques  Les partenariats à développer	Textes :  ● Fratelli Tutti
	Bloc 1 ouvrant vers le Bloc 4 C4-1 Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien. Analyser l'environnement et ses acteurs afin d'y situer l'établissement	1 journée spécifique	De la lecture de l'établissement à la construction d'une démarche stratégique	D'une analyse systémique de l'établissement à la formulation des orientations stratégiques :  ■ Construire une vision stratégique à partir de la connaissance de l'établissement dans son environnement	Textes :  • Laudato Si

# Formation des candidats dits « en préalable » durant 2020-2021 (année 1 de formation) :

## **Durée de la formation :**

La formation a une durée de 15 jours. 11 jours sont dispensés par les ISFEC Saint Joseph et Midi-Pyrénées et 4 jours sont assurés par l'Ecole des Cadres Missionnés (ECM).

Les 15 journées de formation sont prévues de la manière suivante :

- 1 journée d'accueil en région : accueil et positionnement : 15 septembre 2020
- 5 jours : du 5 au 10 octobre 2020 (les 5 et 6 octobre à l'ECM et les 7, 8 et 9 octobre en ISFEC),
- 5 jours en janvier : du 18 au 22 janvier 2021 (interventions de l'ECM les 20 et 21 janvier en ISFEC).
- 5 jours en avril : du 19 au 23 avril 2021.

La première session se déroulera à Toulouse, la seconde à Montpellier et la troisième session aura lieu à Montpellier.

### Organisation de la formation :

### ➤ Session 1 : du 5 au 10 octobre

Les 5 et 6 octobre, la formation à l'ECM traitera des points suivants :

- Contribuer à la gouvernance dans l'Enseignement Catholique,
- Les enjeux éducatifs et pédagogiques en lien avec la mission de Chef d'Etablissement.

Concernant les 3 jours en ISFEC, la formation comportera les éléments suivants :

## **Modalités de la formation :**

Apports – Situations professionnelles structurantes à analyser et à traiter – Travaux de groupes – Entretiens de positionnement – Analyse de pratiques – Témoignages de professionnels – Etudes de cas.

Durée en nombre de jours	Bloc de compétences	Objectifs de formation	Intervenants
1,5	BC2 Pilotage éducatif et pédagogique	Organiser et accompagner le parcours des élèves Penser les structures d'accueil et d'accompagnement des élèves, des enseignants et des personnels  Elaborer un diagnostic éducatif et pédagogique	Ludovic GUILLOUX
		Concevoir, conduire et évaluer des projets éducatifs et pédagogiques Actualiser ses connaissances et assurer une veille	Benoît SIE
1	BC3 Pilotage des ressources humaines	Connaître le cadre juridique pour adapter son action	Nathalie SIMPHAL
0,5	BC5 Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier	Exercer le pouvoir disciplinaire	Ludovic GUILLOUX

## ➤ Session 2 : du 18 au 22 Janvier

Les 20 et 21 janvier, les stagiaires auront des apports de l'ECM autour de la dimension communicationnelle au service du réseau et de la dimension éducative et pédagogique du Chef d'Etablissement.

Durant les 3 autres journées, la formation sera focalisée de la manière décrite ci-dessous :

Durée en nombre de	Bloc de compétences	Objectifs de formation	Intervenants
jours			

1	BC1 Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens	Prendre en compte la question religieuse en établissement	Marie-Laure DURAND
1	BC3 Pilotage des ressources humaines	Mener des entretiens Conduire le processus de décision	Caroline PERLETTI
0,5	BC2 Pilotage éducatif et pédagogique	Organiser l'information et la communication auprès des équipes Garantir le fonctionnement des instances de concertation et de représentation	Laetitia CARRIO Ludovic GUILLOUX
0,5		Accompagnement aux évaluations	Laetitia CARRIO Bruno GRAVE Ludovic GUILLOUX Myriam SEGUIER

# ➤ Session 3 : du 18 au 22 avril

Durée en nombre de jours	Bloc de compétences	Objectifs de formation	Intervenants
2	BC2 Pilotage éducatif et pédagogique	Développer un leadership pédagogique S'approprier des stratégies et des techniques d'animation	Raymond BARBRY
1	BC4 Ingénierie stratégique	Identifier les besoins Construire des partenariats	Bruno GRAVE Laetitia CARRIO
1	BC5 Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier	Construire, suivre et rendre compte d'un budget prévisionnel	Nathalie SIMPHAL Ludovic GUILLOUX
1		Accompagnement aux évaluations	Laetitia CARRIO Bruno GRAVE Ludovic GUILLOUX Myriam SEGUIER

# > Modalités pédagogiques

Les contenus abordés se feront à partir d'activités structurantes conformément au Référentiel de Formation élaboré par l'ECM. La démarche sera donc essentiellement inductive.

De plus, des ateliers seront proposés en lien avec le recueil des attentes qui sera envoyé aux stagiaires avant chaque session de formation. Par ailleurs, les stagiaires bénéficieront d'un accompagnement par des chefs d'établissement associés.

### **Evaluations**

Des évaluations des stagiaires durant la formation seront effectuées. Ces dernières feront l'objet d'un travail avec l'ECM dans le cadre des séminaires de travail organisés durant l'année 2020-2021.

L'évaluation de la formation par les stagiaires se fera à la fin de chaque session.

# Formation 2020-2021 (année 1 de formation – Formation préalable + 1ère année des CE nommés) :



#### Session Nationale des nommés

Mardi 20 octobre 2020	Mercredi 21 octobre 2021
Bloc 1 Service de la mission éducative de l'Eglise et partenaire du service public d'éducation : Comment habiter les espaces de liberté ?	Bloc 1  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 ?

SESSION 2
Janv. 2021

EC Montpellier – Formation initiale des chefs d'établissements/Territoire Occitanie – 2020-2021 – Session du 18/01 au 22/01/2021

18 janvier 2021	Mardi 19 janvier 2021	Mercredi 20 janvier 2021	Jeudi 21 janvier 2021	Vendredi 22 janvier 2021
JOURNEE REGIONALE 1D + 2D Préalables + Nommés	JOURNEE REGIONALE 1D + 2D Préalables + Nommés	JOURNEE ECM – SGEC – ISFEC 1D Préalables + Nommés + 2D Nommés	JOURNEE ECM – SGEC – ISFEC 1D Préalables + Nommés + 2D Nommés	Pour le 1 <sup>er</sup> degré seul
9h15 ZOOM 1 Accueil Présentation de la session J1 & J2 Intervenants: Ludovic Guilloux, Directeur Bruno Grave, Formateur ISFEC Saint Joseph	9h00 ZOOM 2	9h30 ZOOM 3  "Fil rouge": Martine Delval – ECM  J3 & J4  Différents intervenants d'Occitanie et du Secrétariat Général  Présentation des 2 journées ECM – SGEC – ISFEC	9h00 <u>à confirmer mercredi</u> TEAMS à venir	9h00  ZOOM à venir  Intervenants: Myriam Bastide, Formatrice ISFEC M-P Sylvain Chouzepoux Ludovic Guilloux ISFEC Saint Joseph
Pilotage stratégique. BC4 S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux : cartographie	Pilotage stratégique. BC4 (suite) Contribuer aux instances institutionnelles, professionnelles et	Pilotage stratégique. BC4 L'Enseignement catholique, une organisation au service d'un projet : quels réseaux pour quels	Pilotage éducatif et pédagogique. BC2	Accompagnement à l'écriture BC2 – BC4 BC1
des réseaux Pause de 12h15 à 13h45	territoriales. Développer des partenariats au service du projet. Pause de 12h15 à 13h45	enjeux ?  Pause de 12h30 à 14h00  TEAMS à venir  Pilotage stratégique. BC4	Piloter la dimension éducative et pédagogique de la mission	L'évaluation / bilan de la session à renseigner vous sera envoyé prochainement
16h30	16h30	Les enjeux de la communication au sein de l'Enseignement catholique et de ses établissements 17h	16h30 à confirmer	16h00

ESSION 3 Avr. 2021	Mardi 20 avril 2021 1D Préalables + Nommés	Mercredi 21 avril 2021 1D Préalables + Nommés	<b>Jeudi 22 avril 2021</b> 1D Préalables + Nommés	Vendredi 23 avril 2021 1D Préalables + Nommés
	9h00		9h00	9h00
10h00 ZOOM à venir	ZOOM à venir		ZOOM à venir	ZOOM à venir
En groupes Accueil mutuel et travail au besoin Partage sur l'avancée de l'écrit de BC2 Et de la cartographie - oral du BC4	J2 & 3 Intervenant: Raymond Barbry Formateur et Coach AGEPS / ISFEC		Intervenants : Nathalie <u>Simphal</u> , Formatrice UROGEC M-P	Intervenants: Bruno Grave Sylvain Chouzenoux Ludovic Guilloux ISFEC Saint Joseph
Expression des situations pédagogiques / éducatives choisies J1 Intervenant : Ludovic Guilloux, Directeur ISFEC Saint Joseph	Pilotage éducatif et pédagogique BC2 Pilotage des ressources humaines BC3		Pilotage économique et financier BC5	Méthodologie du projet de pilotage Des constats à l'état des lieux, de l'état des lieux au diagnostic – Liens avec les productions de certification.
Pilotage administratif,	Piloter un établissement scole socié		ANALYSE DES COMPTES  - Lire et comprendre les documents	BC1 Accompagnement à
matériel, économique. BC5  Pause de 12h00 à 13h30	<ul> <li>- Une crise bien plus que sanitaire!</li> <li>scolaire et construire du sens dans ce danser avec</li> <li>- Faire équipe, mettre en synergie, d</li> </ul>	contexte de mutation, ou comment le chaos ? évelopper l'intelligence collective en	comptables (Bilan – Compte de Résultat- Compte de Résultat analytique) - Connaitre les notions de fonctionnement et d'investissement - Principe de l'analyse économique par	l'écriture et à la validation BC2 – BC4 BC1
Faire tourner une école en organisant le temps Rôles et outils du CE pour organiser et	situation d'incertitude. La confiance en réussite d'u - Le stress, le bon et le mauvais, um particulier sera développé sur la questi effets de la cr	in collectif. e donnée incontournable. Un point on du stress post traumatique (un des ise sanitaire).	d'Autofinancement et Fonds de Roulement)	BCI
gérer le temps scolaire, le temps du travail enseignant, le temps partenarial, le temps institutionnel.	- Tension, conflit, crise Une réalité de la dynamique d'un collectif.			Jury BC4 13h30-16h30
Urgences et priorités. En lien avec les notions liées à la structure juridique des établissements	Pause 1h à convenir avec le formateur			L'évaluation / bilan de la session à renseigner vous sera envoyé prochainement
15h30	16h00		16h30	16h30

# Formation 2021-2022 (année 2 de formation) :

ISFEC Montpellier – Formation initiale des chefs d'établissements Territoire Occitanie – 2021-2022 – Site de TOULOUSE - Session du 4 au 8 octobre 2021

Session 1 Toulouse 4 au 8 Octobre 2022				
Lundi 4 octobre 2021	Mardi 5 octobre 2021	Mercredi 6 octobre 2021	Jeudi 7 octobre 2021	Vendredi 8 octobre 2021
Accueil Ludovic Guilloux  Bloc 3 Diagnostic RH et organisation des délégations  Claire Lebrethon	Bloc 5 Enjeux et outils du pilotage économique Collaboration OGEC Compréhension de la situation financière de l'établissement  Nathalie Simphal	Bloc 5 Analyse financière : analyse prospective et prévisionnel  Nathalie Simphal	Bloc 5 PPI Sécurité des biens et des personnes Nathalie Simphal  Bloc 5 Sécurité des biens et des personnes Ludovic Guilloux Jean-Dominique Monnoyeur (mutuelle Saint Christophe)	Accompagnement vers le  Bloc 5  Liens avec Bloc 1  Bruno Grave  Myriam Bastide  +  Chefs d'établissements accompagnateurs
9h30-12h30 et 13h30-17h30	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-13h et 14h-17h	9h-12h30 et 13h30-17h

# Modalités de la formation :

Apports – Situations professionnelles structurantes à analyser et à traiter – Travaux de groupes – Entretiens de positionnement – Analyse de pratiques – Témoignages de professionnels – Etudes de cas.

# **ISFEC Montpellier –** Formation initiale des chefs d'établissements **Territoire Occitanie – 2021-2022**

# Session Méthodologie du BC1 (distanciel ZOOM)

Lundi 25 octobre 2021	Mardi 26 octobre 2021	
Distanciel synchrone 9h-12h30 : Méthodologie de l'écrit du BC1 (1)	Distanciel synchrone 9h-12h30 : Méthodologie de l'écrit du BC1 (2)	
Bruno GRAVE	Bruno GRAVE	
RV individuels 13h30-17h : Rédaction accompagnée Bruno GRAVE	RV individuels 13h30-17h: Rédaction accompagnée Bruno GRAVE	

ISFEC Montpellier – Formation initiale des chefs d'établissements Territoire Occitanie – 2021-2022 – Site de MONTPELLIER - Session du 31 janvier au 4 février 2022

Session 2 Montpellier du 31 Janvier au 4 février 2022				
Lundi 31 janvier 2022	Mardi 1 <sup>er</sup> février 2022	Mercredi 2 février 2022	Jeudi 3 février 2022	Vendredi 4 février2022
Bloc 3 vers 2 Animation des équipes et de la communauté	Bloc 3 Gestion des relations (conflit) Caroline Perletti	Bloc 3 Dialogue social CSE et fonctionnement des IRP  Sylvain Chouzenoux + CE	Bloc 3  De la GPEC à la politique de formation  Bruno GRAVE	Accompagnement vers le  Bloc 3  mettre les moyens au
éducative Favoriser la créativité  Caroline Perletti	Bloc 3 Organiser et faire vivre les instances de concertation Caroline Perletti	Bloc 3 Coordination et pilotage des ensembles scolaires Sylvain Chouzenoux + CE	Bloc 5 Organiser la vie scolaire Règlement intérieur Ludovic Guilloux	service du projet  Chefs d'établissements accompagnateurs
9h30-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h

# Modalités de la formation :

Apports – Situations professionnelles structurantes à analyser et à traiter – Travaux de groupes – Entretiens de positionnement – Analyse de pratiques – Témoignages de professionnels – Etudes de cas.

# + Journée du 9 février 2022 (1er degré): Accompagnement méthodologique au BC1 – Visio ZOOM (9h-17h) ISFEC Montpellier – Formation initiale des chefs d'établissements Territoire Occitanie – 2021-2022 – Site de MONTPELLIER - Session du 21 au 25 mars 2022

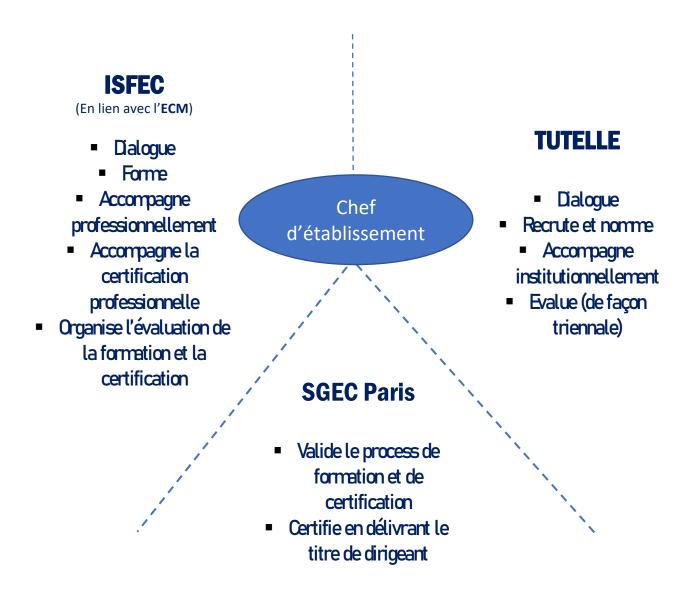
Session 3 Montpellier du 21 au 25 Mars 2022				
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Validation Bloc 5 Jurys durant la journée	Bloc 1 vers 2 Prise en compte de la diversité Vers une structure inclusive ?  Equipe Education inclusive ISFEC Montpellier	Bloc 3 vers 2 Organiser les parcours des élèves Piloter l'orientation  Nancy Rondot + CE	Bloc 3 Plan stratégique RH et processus de décision Claire Lebrethon	Accompagnement vers le <b>Bloc 1</b> Pilotage global et
Validation Bloc 3 Jurys durant la journée				stratégique Accompagnateurs BC1
9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h	9h-12h30 et 13h30-17h

## Modalités de la formation :

Apports – Situations professionnelles structurantes à analyser et à traiter – Travaux de groupes – Entretiens de positionnement – Analyse de pratiques – Témoignages de professionnels – Etudes de cas.

+ Journée du 13 avril 2022 (1<sup>er</sup> degré) : Dimension ecclésiale et pastorale de la mission – Visio ZOOM (9h-17h) Marie-Laure Durand

1. Suivre la formation et débuter 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 2: 2021-2022:

BC3 et BC5: Lundi 21 mars 2022

**BC1**: Accompagnement dès octobre 2021 – Certification en novembre 2022 (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 <u>www.isfec-montpellier.org</u> 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.

