



Livret de formation: Dialogue avec la Tutelle

Accompagnement du candidat
à la mission de
chef d'établissement

Parcours des nommés sans
formation préalable

Le Titre « Dirigeant des organisations éducatives scolaires et/ou de formation »

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.

La formation a pour visée de permettre le développement et l'enrichissement des compétences mises en œuvre en situation professionnelle. Elle s'appuie pour cela sur un référentiel d'activités et de compétences et sur un référentiel de certification :

Organisation du Référentiel d'Activités et de Compétences

Le référentiel présente une liste de 72 compétences organisées en 5 familles d'activités :

- Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens
- Pilotage éducatif et pédagogique
- Pilotage des ressources humaines
- Ingénierie stratégique
- Pilotage administratif, économique, matériel et immobilier

Organisation du Référentiel de certification

Chaque famille d'activités est associée à un bloc de compétences qui présente les modalités de validation des compétences visées.

- Bloc 1 - Piloter l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens
- Bloc 2 - Piloter les activités et les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation
- Bloc 3 - Gérer les ressources humaines
- Bloc 4 - Représenter l'organisation sur les plans institutionnel, professionnel et territorial et contribuer au développement du réseau.
- Bloc 5 - Gérer les fonctions administrative, économique, financière, matérielle et immobilière de l'organisation

Articulation des Unités de certification :

- **Un axe transversal** : Le bloc 1, garantissant le cadre éthique et stratégique du management mis en œuvre, assure le lien et la cohérence entre les 4 autres familles d'activités. Ce Bloc est transversal et ne pourra être attesté qu'en fin de parcours.
- **Un axe vertical** : Le bloc 2 donne la direction du pilotage à mettre en œuvre. Les dimensions éducative et pédagogique donnent une coloration bien spécifique au management du dirigeant des organisations éducatives, scolaires et/ou de formation.
- **Un axe horizontal** : Le bloc 3, celle du management des ressources humaines, renvoie à une conception humanisante de la gouvernance : management participatif et délégations indispensables à la mise en œuvre d'une organisation apprenante.

La formation professionnelle est le lieu de la rencontre entre une personne, un projet professionnel, une institution et un groupe. Elle repose sur 3 convictions essentielles :

- La formation inscrit la personne dans un cheminement professionnel et personnel dont elle est l'actrice : la connaissance de soi en responsabilité est une vigilance essentielle et permanente.
- Elle prépare à une action ancrée et référée à l'Évangile et au projet de l'Enseignement catholique dans les différents domaines de responsabilité du chef d'établissement.
- Elle fait de la dimension pédagogique et éducative le cœur du pilotage.

La formation des chefs d'établissement est portée par l'ensemble des acteurs de l'Institution qui ont élaboré un cadre formalisé dans le texte « Formation initiale des Chefs d'Etablissement : texte d'orientation » adopté par le Comité National de l'Enseignement Catholique du 13 avril 2018.

Le parcours complet des chefs d'établissements nommés sans formation est spécifique et s'effectue en deux phases :

- La session de prise de fonction qui a habituellement lieu au mois de juillet précédent la prise de fonction
- La 1^{ère} année de la certification qui dure 18 jours ou 108 heures: pensée de façon commune entre les ISFEC et l'ECM, il est mis en place en ISFEC pour le 1^{er} degré selon l'organisation suivante: 13 jours assurés par l'ISFEC et 4 jours assurés par l'ECM dont 2 à Paris et 2 en région.
- LA 2^{ème} année de la certification qui dure 21 jours ou 126 heures, pensée de façon commune et prévoyant des modules communs aux deux degrés (3 sessions de 4 journées) et des modules spécifiques en territoire, notamment pour l'accompagnement à la certification et les jurys d'évaluation.

La session de prise de fonction : la formation a pour visée

- d'identifier les différents champs de la responsabilité du Chef d'Etablissement et les fonctions assumées
- De clarifier la position de Directeur d'un Etablissement Catholique d'Enseignement sous contrat par rapport à son environnement institutionnel et professionnel
- D'identifier les différentes instances nationales ou locales de l'enseignement catholique, et préciser le rôle du Chef d'Etablissement du 1^o degré dans ces instances
- d'outiller le nouveau Chef d'Etablissement pour sa prise de fonctions et de l'aider à préparer sa 1^{ère} rentrée en tant que chef d'établissement
- de commencer une réflexion sur son identité (ses valeurs) professionnelle, sa posture et son éthique en regard de l'Evangile et de la pensée sociale de l'Eglise.
- de découvrir et s'engager dans le parcours de formation (entretiens de positionnement individuel de chaque stagiaire).

L'année 1 de la prise de fonction : la formation a pour visée de permettre aux personnes de se préparer à exercer la responsabilité de chef d'établissement, en s'appropriant les enjeux essentiels de la mission et du métier, en acquérant les connaissances et en développant les compétences et postures incontournables pour exercer la mission.

L'année 2 de la prise de fonction : Il s'agit d'accompagner la pratique professionnelle du chef d'établissement dans sa deuxième année de fonction, de l'aider à adapter et réguler son mode de pilotage, de lui permettre de développer sa capacité réflexive et de construire une vision stratégique et prospective.

Les principes fondateurs

La formation repose sur quatre convictions fondatrices :

1. La formation inscrit la personne dans un cheminement jalonné d'étapes d'un développement professionnel et personnel dont elle est actrice.
2. La formation vise à rendre le stagiaire capable d'assumer toutes les responsabilités que confère le statut de chef d'établissement, dont l'animation de la communauté éducative constitue le cœur.
3. Devenir chef d'établissement implique un changement de posture. La formation provoque des déplacements (personnels, sociologiques et professionnels) et des ruptures qu'un accompagnement permet d'assumer.
4. Enseigner, éduquer et évangéliser sont liés dans le même acte ; de la même manière les domaines de la formation doivent être liés dans une même démarche. Ceci se manifeste par la cohérence du projet de formation et la complémentarité des personnes assurant cette formation.

Les objectifs de la formation

➤ Une formation professionnelle

Les attentes de la société et des familles vis-à-vis de l'école nécessitent la mise en œuvre d'une formation professionnelle, permettant l'exercice du métier de chef d'établissement dans toutes ses dimensions s'attachant notamment à la découverte ou l'approfondissement de :

- l'animation d'une communauté éducative autour d'un projet
- la mise en œuvre de projets pédagogiques,
- la proposition de la foi et la mise en œuvre d'un projet d'animation pastorale,
- la maîtrise des cadres juridiques et réglementaires dans lesquels ces projets peuvent être proposés et se vivre,
- la gestion des ressources humaines et des moyens financiers et patrimoniaux au service de ce projet,
- la communication sur les objectifs, les projets et les références fondatrices de l'établissement inscrit dans des réseaux.

➤ Une formation institutionnelle

La formation des chefs d'établissement doit permettre au chef d'établissement d'appréhender l'ensemble des éléments constituant le projet de l'Enseignement Catholique, s'inscrivant dans celui de l'Eglise, afin qu'il puisse exercer la responsabilité pastorale confiée par la lettre de mission. Cette formation comprend la découverte ou l'approfondissement :

- de l'enseignement fondamental de l'Eglise :
- de l'enseignement de l'Eglise sur l'éducation :
- du projet et de l'organisation de l'Enseignement catholique

➤ Une formation articulée et équilibrée

Le parcours de formation trouve sa cohérence dans la référence à l'anthropologie chrétienne et dans la traduction qu'en donne la doctrine sociale de l'Eglise. Cette référence à l'anthropologie chrétienne et à la doctrine sociale de l'Eglise constitue le pivot de l'articulation des deux pôles de formation s'enrichissant mutuellement : le professionnel et l'institutionnel, tant dans l'organisation générale du parcours de formation que dans la composition même des sessions de formation.

Nomination

La Tutelle

Représentée par

Adresse :

Atteste avoir nommé Chef d'établissement, et remis une lettre de mission à

Nom :

Prénom :

Nommé Chef d'établissement à la rentrée de septembre

Nom et adresse de l'établissement :

.....
.....
.....
.....

Fait à Le

Signature de la Tutelle

Session de prise de fonction

La Tutelle

Représentée par

Adresse :

Après un entretien avec

Nom :

Prénom :

Né(e) le :

Adresse :

Etablissement actuel d'exercice :

☞ Confirme l'envoi en session de prise de fonction à

.....

Fait à Le

Signature du stagiaire

Signature de la Tutelle

L'accompagnement de la tutelle au cours du parcours de formation

La tutelle présente au nouveau chef d'établissement la manière dont il sera soutenu dans son entrée en mission.

(Présentation des acteurs de l'accompagnement, des modalités, de la durée, rôle du chef d'établissement accompagnateur nommé par la tutelle, invitation à travailler en réseaux, documents d'aide à la prise de fonction...)

Nom de la personne référente pour l'accompagnement de Tutelle

.....

Adresse mail

Nom du Chef d'établissement accompagnateur

.....

Adresse mail

Nom et adresse de l'établissement

.....

.....

La tutelle peut inviter le nouveau chef d'établissement à présenter des éléments de son parcours.

Peuvent être ainsi des points d'appui dans l'entrée en mission l'analyse de l'expérience et l'expression des valeurs qui fondent l'action de la personne :

Les initiatives éducatives et pédagogiques auprès des élèves, les responsabilités exercées au sein de l'Enseignement Catholique et en dehors, les fonctions de cadres intermédiaires, les formations suivies, le conseil pédagogique auprès de collègues, la formation, l'animation institutionnelle, les engagements et responsabilités en Eglise, un parcours de discernement...

Année 1 pour les nommés sans formation et année Préalable pour les autres

Se préparer à exercer la responsabilité de chef d'établissement, en s'appropriant les enjeux essentiels de la mission et du métier, en acquérant les connaissances et en développant les compétences et postures incontournables pour entrer en mission.

La première année de formation des nommés sans formation équivaut à l'année préalable du parcours normal de formation à ceci près qu'elle prend en compte la situation en poste de travail des formés. Elle conduit à la certification d'une partie des blocs de compétences intermédiaires. Les stagiaires seront ainsi accompagnés pour certifier les compétences des domaines d'activités suivants :

- Pilotage des activités et des projets pédagogiques et éducatifs de l'organisation (bloc 2)
- Ingénierie stratégique, réseaux et partenariat (bloc 4)

Session 1 (du 27 sept.-21 au 01/10/21)				
Préalables et nommés spécifiques (à Hérouville St Clair)				
Bloc 3 Fonctionnement des équipes : situer son management -	Bloc 2 Conduite et accompagnement du changement conséquences sur l'animation des équipes et la construction de l'organisation de travail	Bloc 2 Elaborer le diagnostic éducatif et pédagogique de l'établissement (pratiques, instances, responsabilités...) afin de repérer des leviers de pilotage.	Bloc 2 Le pilotage de projet : méthodologie et accompagnement du projet (animation des équipes)	Accompagnement professionnel vers le Bloc 2 (une équipe d'accompagnateurs)
Journées nationales 25 et 26 oct.21				
Nommés 1D+2D (à ECM- Paris)				
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 (du 17 au 21 janvier 2022)				
Préalables et nommés 1D+2D en région (à l'ISFEC-AFAREC IDF - PARIS)				spécifique à Hérouville St Clair
<p>Bloc 4 Gouvernance de l'EC : une organisation subsidaire Le réseau de l'EC : une organisation au service de la mission éducative de l'Eglise</p>	<p>Bloc 2 Piloter la dimension éducative et pédagogique de la mission</p>	<p>Bloc 4 Analyse systémique</p>	<p>Bloc 4 Contribuer aux instances institutionnelles, professionnelles et territoriales</p>	<p>Accompagnement vers le Bloc 4 (une équipe d'accompagnateurs)</p>
<p>Bloc 4 Situer la dimension communication au service du réseau de l'EC Quelles stratégies de communication au service de quels enjeux ?</p>		<p>Bloc 4 S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux : Cartographie des réseaux</p>	<p>Bloc 4 Développer des partenariats au service du projet</p>	

Session 3 (du 7 au 11 mars 2022)					Validation Blocs 4
Préalables et nommés spécifiques (à Hérouville St Clair)					Hérouville
Accompagnement professionnel : retour Bloc 2	<p>Bloc 5 Organiser l'établissement : gestion et optimisation des moyens horaires</p>	<p>Bloc 3 Mettre en œuvre l'organisation de travail dans le respect de la législation sociale</p>	<p>Bloc 3 la conduite d'entretien</p>	<p>Bloc 5 La gestion au service du projet : analyse financière</p>	<p>Validation Bloc 4 (18/05/22)</p>
Accompagnement professionnel : retour Bloc 2 Le 7 mars	<p>Bloc 5 Législation scolaire</p>		<p>Bloc 5 La gestion au service du projet : analyse financière</p>		<p>Validation Bloc 4 (18/05/2022)</p>

Entretiens entre la tutelle et le stagiaire Au cours de l'année 1 de prise de fonction

L'année 1 ou l'année préalable est construite autour de 3 sessions (« S1 », « S2 », « S3 ») en plus d'une session nationale de 2 jours à Paris, qui forment un tout indivisible.

Dans le cadre de la certification, le Bloc 2 (Piloter les activités et les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation) et le Bloc 4 (Ingénierie stratégique) font l'objet d'une validation au cours de cette année 1.

Date de la rencontre :

Éléments de synthèse :

.....
.....
.....
.....
.....

A reprendre ou approfondir lors d'une prochaine rencontre :

.....
.....

Entretien de relecture du parcours de l'année 1 de prise de fonction et mise en perspective

Date de la rencontre :

Éléments de synthèse :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Modules validés à l'issue de la 1^{ère} année de formation post-nomination:

- Bloc de compétence 2 : pilotage pédagogique et éducatif
- Bloc de compétences 4 : Ingénierie stratégique
- Le stagiaire poursuit la formation
- Le stagiaire n'envisage pas à ce stade la poursuite de la formation

Fait à Le

Signature du stagiaire

Signature de la Tutelle

2^{ème} année après la prise de fonction

Année 2

4 sessions de 5 jours et 2 journées de validation

22 journées de formation (dont une hors convention AKTO)

2^{ème} année de formation

Session 4 (5j)

Analyser les caractéristiques humaines et écon. De son établissement pour exercer son pilotage

Session 5 (5j)

Exercer le leadership dans son pilotage

Session 6 (5j)

Inscrire son pilotage dans les orientations de l'EC

Session 7 (5j)

Piloter le changement dans un cadre éthique et porteur de sens

validation (1j)

Ecrit Bloc 1 + soutenance devant un jury de validation finale

Val. orale
BC 3 et 5

Le programme des sessions remis à chaque stagiaire en début d'année pourra faire l'objet d'un échange entre le stagiaire et la Tutelle.

Rencontres points d'étape entre la tutelle et le chef d'établissement au cours de la 2^{ème} année de formation

Date de la rencontre :

Éléments de partage autour des premières observations et des premières analyses (en s'appuyant sur les schémas systèmes de lecture de l'établissement):

.....

.....

.....

.....

.....

A reprendre ou approfondir lors d'une prochaine rencontre :

.....

Date de la rencontre :

Éléments de synthèse :

.....

.....

.....

.....

.....

A reprendre ou approfondir lors d'une prochaine rencontre :

.....

Entretien de relecture de la deuxième année de prise de fonction

Date de la rencontre :

Pistes d'éléments de partage

Cette rencontre peut être l'occasion, pour le chef d'établissement et la Tutelle, de faire une relecture de l'année du point de vue :

de la construction de l'identité et de la légitimité de CE

de l'animation de la communauté éducative confiée

de l'analyse de la situation de l'établissement dans son histoire, ses projets

des avancées et freins rencontrés dans l'action

des pistes qui seraient à creuser à court et moyen terme

Formation des chefs d'établissement- programme de la première année de formation

Référentiel de formation : Compétences génériques / Objectifs de formation / Contenus essentiels

Légende :

Couleur de surlignement	Modalité de réalisation de la formation
	Spécifique Année 1 (assuré par ISFEC Normandie seul)
	Commun national Année 1 (assuré par l'ECM seule)
	Commun local Année 1 (assuré par l'ISFEC en local mais présence des 2 nd degré du territoire)

Domaine 1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens		
Compétences génériques du référentiel	Objectifs de formation	Contenus essentiels
Visées : <ul style="list-style-type: none"> Former à la dimension ecclésiale de la mission Comprendre l'articulation entre projet d'établissement et orientations de l'EC 	Processus Année 1 : <ul style="list-style-type: none"> Analyse systémique 	
Développer une vision stratégique globale, claire et opérationnelle des objectifs, du rôle de l'organisation et de son plan de développement	<ul style="list-style-type: none"> Ancrer et référer sa mission dans le cadre des orientations de l'EC Agir en référence aux statuts de l'EC Vivre la double appartenance : contribution au service public et appartenance au réseau ecclésial 	<ul style="list-style-type: none"> Les statuts et l'orientation de l'EC La loi Debré La pensée sociale de l'Eglise au service du pilotage Eléments de théologie ...
Se situer, situer sa mission et ses fonctions dans un cadre éthique en se référant au sens à donner aux activités	<ul style="list-style-type: none"> Se connaître en situation de responsabilité Porter en tant que laïc une mission d'Eglise Prendre en compte la question religieuse en établissement 	<ul style="list-style-type: none"> Pastorale – culture religieuse – catéchèse ...

Domaine 2 : Pilotage éducatif et pédagogique

Domaine 2 : Pilotage éducatif et pédagogique		
Visées : <ul style="list-style-type: none"> • Situer la dimension éducative et pédagogique comme cœur de la responsabilité du CE • Construire la dimension de pilotage au travers de la conduite de projet 	Processus Année 1 : <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de projet (méthodologie et conduite) • Méthodologie du diagnostic • Conduite du changement 	Processus Année 2 : Travaillé au sein du Bloc 1
Compétences génériques	Objectifs de formation	Contenus
Piloter les projets éducatifs et pédagogiques de l'organisation en valorisant les savoir-faire et en posant les exigences nécessaires.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un diagnostic éducatif et pédagogique de l'établissement • Concevoir, conduire et évaluer des projets à dimension éducative et pédagogique • Développer un leadership pédagogique • Actualiser ses connaissances et assurer une veille 	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership pédagogique • Enjeux éducatifs et pédagogiques à piloter : éducation inclusive, différenciation, numérique, neurosciences... • Projet éducatif et projet pédagogique • ...
Animer la communauté éducative en développant les conditions d'une collaboration efficace.	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une culture commune 	<ul style="list-style-type: none"> • Animation pédagogique • Caractéristiques des instances de concertation et des modalités de dialogue aux équipes • ...
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre l'éducation inclusive 	<ul style="list-style-type: none"> • Education inclusive • Orientation et parcours des élèves • Accompagnement • ...
	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser et accompagner les parcours des élèves • Penser les structures d'accueil et d'accompagnement des élèves, des enseignants, des personnels 	

Domaine 3 : Pilotage des ressources humaines

Visée :		Processus Année 1 :
<ul style="list-style-type: none"> • Poser les fondamentaux du management de manière à préparer ou accompagner le changement de posture 		<ul style="list-style-type: none"> • Management situationnel • Méthodologie du diagnostic • La conduite du changement
Compétences génériques	Objectifs de formation	Contenus
Exercer le leadership vis-à-vis de l'ensemble des personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Situer et adapter son management • Analyser le fonctionnement des équipes, gérer les relations • Développer des postures assertives • Mener des entretiens • Conduire le processus de décision 	<ul style="list-style-type: none"> • Styles de management • Gestion des relations • Conduite d'entretiens • ...
Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le cadre juridique pour adapter son action 	<ul style="list-style-type: none"> • Législation sociale

Domaine 4 : Ingénierie stratégique

Visée :		Processus Année 1 :
<ul style="list-style-type: none"> • Permettre au CE ou futur CE de comprendre l'organisation territoriale et institutionnelle de l'EC • Développer les outils et démarches permettant de comprendre comment s'inscrire et contribuer aux réseaux 		<ul style="list-style-type: none"> • Approche systémique • Cartographie
Compétences génériques	Objectifs de formation	Contenus
Garantir le fonctionnement interne de l'organisation et assurer sa représentation dans le contexte institutionnel, territorial et politique qui est le sien.	<ul style="list-style-type: none"> • Situer l'établissement dans son histoire et son contexte • Analyser l'environnement et ses acteurs afin d'y situer l'établissement • Contribuer aux instances institutionnelles, professionnelles et territoriales 	<ul style="list-style-type: none"> • Instances institutionnelles, professionnelles et territoriales • ...
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.	<ul style="list-style-type: none"> • S'inscrire dans un territoire et dans ses réseaux • Promouvoir l'établissement et le projet de l'EC • Communiquer en situation de crise 	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau • Communication interne et externe • Gestion de crise • ...
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Situer et comprendre les partenariats dans le cadre du projet de l'établissement et de son contexte 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat • Convention de partenariat • ...
	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins • Construire des partenariats 	

Domaine 5 : Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier

Visée : <ul style="list-style-type: none"> Permettre aux CE ou aux futurs CE de développer les compétences nécessaires à la gestion de l'établissement de manière à pouvoir tenir leur place de dirigeant 		Processus Année 1 : <ul style="list-style-type: none"> Approche systémique
Compétences génériques	Objectifs de formation	Contenus
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.	<ul style="list-style-type: none"> Organiser les moyens horaires au service du projet Exercer le pouvoir disciplinaire 	<ul style="list-style-type: none"> Organisation des classes Législation scolaire Règlement intérieur et discipline ...
Développer une stratégie économique et financière afin de garantir la pérennité de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre et analyser la situation financière d'un établissement 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse financière Ratios et références nationales Budgets Fonctionnement et prérogatives des OGEC ...
	<ul style="list-style-type: none"> Construire, suivre et rendre compte d'un budget prévisionnel 	
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.	<ul style="list-style-type: none"> Connaître la structure juridique des établissements 	<ul style="list-style-type: none"> Cadre juridique des établissements Droit du travail ...
	<ul style="list-style-type: none"> 	

Formation des chefs d'établissement – Année 2
Référentiel de formation : Compétences génériques / Objectifs de formation / Contenus essentiels

Domaine 1 : Pilotage global de l'organisation dans un cadre éthique et porteur de sens

Visées :		Processus Année 2 :	
<ul style="list-style-type: none"> • Former à la dimension ecclésiale de la mission • Comprendre l'articulation entre projet d'établissement et orientations de l'EC 		<ul style="list-style-type: none"> • Démarche qualité • Démarche stratégique 	
Compétences génériques du référentiel	Objectifs de formation	Contenus essentiels	
Conduire la mise en œuvre du projet de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le projet d'établissement en cohérence avec le projet éducatif • Conduire la mise en œuvre du projet en cohérence avec les orientations 	<ul style="list-style-type: none"> • Les différents types de projets • ... 	
Exercer la gouvernance générale de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une vision stratégique globale • Mettre en place une gouvernance partagée • Faire vivre l'organisation apprenante 	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligence collective et organisation apprenante • ... 	

Domaine 2 : Pilotage éducatif et pédagogique

Visées :		Processus Année 1 :	Processus Année 2 :
<ul style="list-style-type: none"> • Situer la dimension éducative et pédagogique comme cœur de la responsabilité du CE • Construire la dimension de pilotage au travers de la conduite de projet 		<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de projet (méthodologie et conduite) • Méthodologie du diagnostic • Conduite du changement 	Travaillé au sein du Bloc 1

Domaine 3 : Pilotage des ressources humaines

Visée :		Processus Année 1 :	Processus Année 2 :
<ul style="list-style-type: none"> • Poser les fondamentaux du management de manière à préparer ou accompagner le changement de posture 		<ul style="list-style-type: none"> • Management situationnel • Méthodologie du diagnostic • La conduite du changement 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de décisions • Organisation des délégations
Compétences génériques	Objectifs de formation	Contenus	
Définir et mettre en œuvre la politique de gestion des ressources humaines de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Faire 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidiarité et délégations • GPEC • ... 	
Garantir le respect du droit social au sein de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le cadre juridique pour adapter son action • Garantir le fonctionnement des IRP 	<ul style="list-style-type: none"> • Législation sociale 	

Domaine 4 : Ingénierie stratégique

Visée : <ul style="list-style-type: none"> • Permettre au CE ou futur CE de comprendre l'organisation territoriale et institutionnelle de l'EC • Développer les outils et démarches permettant de comprendre comment s'inscrire et contribuer aux réseaux 	Processus Année 1 : <ul style="list-style-type: none"> • Approche systémique • Cartographie 	Processus Année 2 : Travaillé dans le cadre du Bloc 1
--	--	---

Domaine 5 : Pilotage administratif, économique, financier, matériel et immobilier

Visée : <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux CE ou aux futurs CE de développer les compétences nécessaires à la gestion de l'établissement de manière à pouvoir tenir leur place de dirigeant 	Processus Année 1 : <ul style="list-style-type: none"> • Approche systémique 	Processus Année 2 : <ul style="list-style-type: none"> • Démarche stratégique
---	--	---

Compétences génériques	Objectifs de formation	Contenus
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser la vie scolaire • Organiser les processus de recrutement des élèves 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation des classes • Législation scolaire • Règlement intérieur et discipline • ...
	<ul style="list-style-type: none"> • Faire fonctionner l'OGEC en lien avec son président : rapports... • Mobiliser des fonds 	
Traduire la réflexion prospective en termes de gestion économique et financière, sur les investissements mobiliers et immobiliers de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Faire une analyse prospective des capacités économiques et immobilières (PPI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan pluriannuel d'investissement • Financement des projets immobiliers • ...
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.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre une organisation du travail dans le respect de la réglementation • Garantir la sécurité des biens et des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre juridique des établissements • Droit du travail • Hygiène, sécurité, mise en conformité des biens immobiliers et des équipements...
	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître la structure juridique des établissements 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître la réglementation en matière de la santé, de l'hygiène et de la sécurité des biens et des personnes 	