

<p style="text-align: center;">ORIENTATIONS DE FORMATION POUR 2012-2018 PRESENTEES PAR LA CFPF ET ADOPTEES PAR LE CONSEIL FEDERAL DU JEUDI 9 JUIN 2011</p>

Préambule

Les orientations pour la formation visent à favoriser tant le développement personnel et professionnel de l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements que la mise en œuvre d'une véritable politique de ressources humaines dans l'enseignement catholique.

Les orientations pour la formation 2012-2018 de Formiris s'inscrivent dans un contexte en pleine mutation. Les évolutions de la société et des élèves, la multiplication des réformes et des cursus d'enseignement, les transformations des métiers, la mise en œuvre toujours en cours de la réforme de la formation initiale des enseignants, les incertitudes budgétaires, nécessitent que l'enseignement catholique précise la politique de formation qu'il entend mettre en œuvre les prochaines années pour les personnels de ses établissements. C'est l'objectif de ces orientations.

Conformément à ce que prévoit la Charte de la formation, ces orientations :

- Se fondent sur les propositions transmises par les Associations territoriales de Formiris ;
- S'inscrivent dans les réflexions menées par le Conseil National de La Tutelle de la Formation et par la Commission Nationale de Concertation,
- Sont en cohérence, pour ce qui concerne les personnels enseignants, avec les orientations pour la formation continue des personnels enseignants de l'Education nationale.

Dans la continuité des orientations précédentes, elles ont pour finalités de permettre d'enseigner, d'éduquer, de proposer un sens à la vie dans un même acte à la lumière de l'anthropologie chrétienne.

Les orientations 2012-2018

1. FEDERER LES EQUIPES AUTOUR DE PROJETS

L'efficacité et la qualité du service rendu par un établissement ou un réseau d'établissements reposent largement sur la façon dont la communauté éducative vit et s'investit dans le fonctionnement de l'établissement ou du réseau. L'établissement doit aussi se mettre en situation d'être pleinement un établissement formateur.

Au-delà de la maîtrise de la construction, du pilotage, de l'animation, de l'évaluation d'un projet d'établissement ou un d'un projet éducatif, la réussite repose sur la possibilité donnée à l'ensemble des membres de la communauté éducative de s'investir pleinement dans les projets qui les concernent.

En tant que levier au service des projets des établissements, la formation continue doit ainsi contribuer à :

- faire des salariés des acteurs et des auteurs du changement,
- favoriser le travail collaboratif et le travail en équipes,

- soutenir des projets collectifs,
- former les équipes d'établissements,
- développer le sentiment d'appartenance.

2. ACCOMPAGNER L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Les emplois, les métiers, les technologies évoluent continuellement et de plus en plus rapidement. De nouvelles attentes se font jour qui nécessitent une professionnalisation accrue et une capacité d'adaptation sans cesse grandissante des personnels. Le développement des compétences, des savoir-faire est un enjeu pour le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle.

Face à ces défis, la formation continue est un outil privilégié au service de l'ensemble des personnels et des établissements pour mettre en œuvre une véritable politique de ressources humaines visant à identifier les compétences, à accompagner la qualification, la certification, la promotion, l'adaptation et le perfectionnement, ainsi que la prise de responsabilités et les projets d'évolution professionnelle subie ou volontaire. La formation professionnelle doit

- permettre à chaque personnel d'acquérir les compétences lui permettant de devenir « personne-ressource » dans l'accompagnement ou la formation des entrants dans le métier et contribuer ainsi à donner les moyens à chaque établissement de remplir sa mission d'établissement formateur ;
- offrir aux personnels qui le souhaitent la possibilité de se spécialiser dans un domaine ou d'acquérir une qualification supplémentaire leur donnant accès à une promotion professionnelle.

Concernant plus spécifiquement les enseignants, la formation initiale, la formation initiale continuée et la formation continue doivent être conçues et mises en œuvre de manière articulée et complémentaire afin d'assurer le processus de professionnalisation de tous les entrants dans le métier. Elles s'attachent à favoriser la réussite aux concours, l'accès à la contractualisation et aux échelles de rémunération des titulaires ;

La formation professionnelle continue associée à une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est l'outil primordial de la sécurisation des parcours professionnels des salariés de droit privé. Chaque salarié doit se voir offrir la possibilité de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. L'accès à des formations sanctionnées par des certifications transférables - diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle – sera encouragé.

3. AIDER A MAITRISER SON METIER

Tout au long de leur carrière, les salariés doivent pouvoir développer leurs compétences professionnelles. Pour cela, il convient de développer l'accès effectif à des actions de formation tout au long de la vie professionnelle : plan de formation, contrat et période de professionnalisation, droit individuel à la formation, congé individuel de formation, formation initiale différée, bilan d'étape professionnelle, bilan de compétences, passeport formation ...

Afin de donner aux personnels les moyens d'accueillir et d'éduquer tous les élèves, la formation privilégiera la prise en compte de l'hétérogénéité des élèves, la conduite de la classe et la gestion de conflit ainsi que la relation aux familles.

Pour les enseignants, les actions de formation doivent s'appuyer sur le référentiel de compétences professionnelles en visant le développement des compétences pédagogiques, didactiques, relationnelles et éducatives.

L'entrée en fonction des salariés de droit privé doit être accompagnée d'une formation d'accueil exposant les caractéristiques des établissements, leur organisation, leurs projets, les liens qui les insèrent dans les différents réseaux.

4. OPTIMISER LE SYSTEME DE FORMATION

Pour atteindre ces objectifs, et donner aux chefs d'établissement et aux personnels les moyens d'anticiper, de choisir avec pertinence, de valoriser au mieux leurs formations, il nous faut promouvoir et faciliter l'accès à la formation. Ceci passe par :

- une offre lisible et accessible à tous, régulièrement renouvelée, favorisant les liens entre formation initiale et continue, entre enseignants du 1er et du 2nd degrés, entre enseignants et salariés des établissements ;
- une aide à la construction du plan de formation des établissements ainsi qu'à l'élaboration de projets personnels par le développement du conseil en formation ;
- l'attribution aux établissements du 1er et du 2nd degré de moyens leur garantissant une possibilité d'autonomie dans leur politique de formation ;
- la mise en place d'un conseil de perfectionnement dans chaque institut de formation missionné, premier gage d'une recherche de qualité et de satisfaction.
- des formations de qualité prenant en compte les apports de l'innovation pédagogique et de la recherche ;
- une utilisation optimale des différents dispositifs : plan de formation de l'établissement, territorial, national, DIF, CIF, contrats et périodes de professionnalisation, bilan de compétence, VAE, programmes spécifiques cofinancés (FPSPP, FSE ...) ;
- des modalités de formation diversifiées, adaptées aux problématiques : recherche-action, formation à distance, valorisation d'expériences, formations en réseau,...
- des formations reconnues débouchant sur une qualification ou une certification ;
- la mise en place d'une évaluation permettant l'ajustement de l'offre aux besoins de formation et l'amélioration de la qualité des formations.
- des moyens humains (suppléances) et financiers permettant la mise en œuvre de ces orientations sur l'ensemble du territoire national dans un esprit d'équité entre tous les personnels et tous les établissements. Dans cet esprit, une réflexion autour de la recherche de nouveaux financements constitue une priorité.

Conclusion

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue à renforcer la qualité du service rendu par les établissements. A ce titre, elle est un des outils leur permettant d'accueillir et d'éduquer tous les élèves dans le cadre du projet de l'enseignement catholique. Elle constitue également un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés. Son développement est un enjeu pour l'ensemble de l'institution qui doit nous conduire à promouvoir auprès de tous les responsables et de tous les salariés une véritable culture de la formation.