



Formation en
direction d'institutions
de formation

ITINÉRAIRE

DE

FORMATION

Aperçu des compétences à développer

ODT

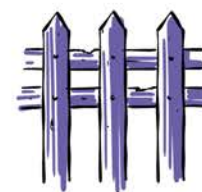
MODULE ORGANISATION DU TRAVAIL



IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

1 jour

1 jour



GOUVERNANCE
EN ÉDUCATION



LEADERSHIP

2 jours

1 jour



CERTIFICATION
DU MODULE ODT



TRAVAIL COLLECTIF ET
DÉMARCHES PARTICIPATIVES

2 jours



QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL

1 jour



IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

CONTENUS

- Identité de cadre.
- Posture, positionnement.
- Prise de décision.
- **L'exercice de différents rôles :** interpersonnels, décisionnels, informationnels.
- Épreuves du métier et ressources pour les surmonter.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les différents rôles occupés par les cadres.
- Reconnaître et analyser les épreuves du métier.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Se positionner en tant que cadre** dans différents contextes professionnels.
- **Prendre des décisions** en fonction des enjeux et contraintes institutionnelles.
- **Adopter et ajuster sa posture** selon les rôles interpersonnels, décisionnels et informationnels.
- **Identifier et mobiliser les ressources adaptées** pour surmonter les épreuves propres à la fonction de cadre.



GOVERNANCE EN ÉDUCATION

CONTENUS

- Modèles de gouvernance et structures organisationnelles existantes.
- Avantages et les limites des modèles de gouvernance.
- Marges de manœuvre (au niveau de l'organisation du travail à l'échelle de l'établissement, à l'échelle du conseil de direction et/ou de l'équipe enseignante, au niveau des modalités de communication, etc.)
- Structure organisationnelle, ses avantages et ses limites.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comparer différents modèles de gouvernance.
- Évaluer sa structure organisationnelle.
- Identifier ses marges de manœuvre. (dans l'établissement, dans le conseil de direction, dans les équipes).

COMPÉTENCES VISÉES

- **Identifier les enjeux** liés aux politiques éducatives et **diriger son établissement** dans son contexte.
- **Élaborer des priorités de pilotage** à long, moyen et court terme.



LEADERSHIP

CONTENUS

- Qu'est-ce qu'un leader ? Du mythe à la réalité...
- Un peu d'histoire. Un bref survol du leadership au fil du temps.
- Leadership-management. Une clarification.
- Vers des modèles contemporains de leadership en éducation. (leadership, pédagogique, leadership inclusif, leadership partagé).
- Culture institutionnelle (quelle est-elle ?), valeurs d'établissement (comment les définir ?), mes valeurs en tant que responsable hiérarchique.
- Quelques pistes complémentaires pour exercer son leadership.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Distinguer les rôles de leader et de manager et en comprendre les complémentarités.
- Définir et analyser le leadership au sein de son établissement.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Exercer un leadership** dans une visée d'apprentissage de tous les élèves.
- **S'affirmer comme cadre**, en tenant compte des limites et défis de la gestion d'équipe.
- **Piloter les équipes** en conciliant vision stratégique, contraintes institutionnelles et besoins du terrain.



TRAVAIL COLLECTIF ET DÉMARCHES PARTICIPATIVES

CONTENUS

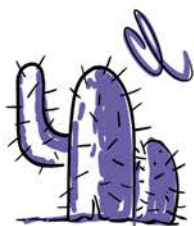
- Différents types de relations professionnelles (de l'individuel au collectif).
- Avantages et limites du travail collectif.
- Actions possibles pour susciter le travail collectif.
- Identification des personnes-ressources sur lesquelles s'appuyer (en fonction de quels mandats).
- Identification des leviers à actionner pour accompagner les équipes et viser leur développement professionnel.
- Outils pour organiser et mener :
 - une séance de travail (modalités, outils, supports, ...)
 - un réseau (posture, cadre de communication, objectifs, traces, ...).
- Construction des démarches participatives lorsque c'est pertinent.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Utiliser des outils et méthodes adaptés pour organiser et animer des séances de travail ou des réseaux professionnels (modalités, supports, cadre de communication, suivi).
- Utiliser et analyser des dispositifs de travail collaboratif.
- Identifier et analyser les différents types de relations professionnelles et enjeux de pouvoir.
- Évaluer les avantages et limites du travail collectif.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Clarifier les rôles et responsabilités** au sein de l'institution pour mettre en place un cadre de collaboration.
- **Identifier le type de fonctionnement** et organiser les modalités participatives dans la mise en œuvre de projets à caractère participatif.
- **Piloter les dynamiques collectives** au sein des équipes en conciliant orientation stratégique, autonomie et partage de pratiques.
- **Reconnaître et accompagner les personnes-ressources** pour développer leurs compétences et leur engagement.
- **Développer une posture critique et réflexive** vis-à-vis des outils proposés.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

CONTENUS

- Enjeux de la QVT en contexte scolaire.
- Santé et bien-être de toutes et tous (y compris des directions).

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Distinguer qualité du travail et qualité de vie au travail.
- Comprendre les enjeux de la qualité de vie au travail (QVT) dans les pratiques de leadership et de management afin de favoriser un climat professionnel propice au travail, au bien-être et à la réussite scolaire et éducative.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Favoriser un cadre de travail** propice à l'engagement, au bien-être et aux apprentissages des élèves, des équipes, y compris l'équipe de direction.
- **Développer une posture critique et réflexive** vis-à-vis des apports proposés.



CERTIFICATION DU MODULE ODT

CONTENUS

- L'importance du Storytelling
- Quel est mon projet ?
- Comment le communiquer ? (à qui ? Quand ? Sous quelle forme ? Avec quel support ?)...
- Comment mobiliser les professionnels de l'établissement et comment coordonner le travail collectif ?
- Comment je me mets au travail ?
- Quels apports du module peuvent-ils m'aider ?

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Mobiliser les apports du module (gouvernance, leadership, travail collectif, qualité de vie au travail) pour communiquer son projet, en cohérence avec la mission éducative et scolaire.
- Adapter sa communication aux différents publics pour favoriser la compréhension et l'adhésion.
- Présenter son projet de manière claire et engageante en mobilisant les principes du storytelling.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Adapter sa communication** aux contextes et différents publics.
- **Développer la compréhension** des missions institutionnelles auprès des publics concernés.
- **Favoriser l'engagement** à travailler ensemble.
- **Évaluer et améliorer** l'organisation du travail.

MAN

MODULE MANAGEMENT



• • • INTRODUCTION
AU MANAGEMENT

1 jour



2 jours

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



COMPTABILITÉ

1 jour



GESTION FINANCIÈRE

1 jour



1 jour

CADRE
JURIDIQUE
COMPARÉ



1 jour

MANAGEMENT STRATÉGIQUE ET
TABLEAU DE BORD ÉQUILIBRÉ



POLITIQUES
PUBLIQUES ET
MANAGEMENT

1 jour



INTRODUCTION AU MANAGEMENT

CONTENUS

- Origine, définitions et écoles du management.
- Fonctions de base du management.
- Design organisationnel et gestion de processus.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Identifier les variables** d'environnement qui influencent le fonctionnement de son établissement.
- **Identifier les leviers d'action** pour modifier l'organisation de son établissement.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Analyser le fonctionnement** d'un établissement sous l'angle des processus de pilotage et opérationnels.
- **Définir des règles** de communication / coordination / prise de décision / pilotage / contrôle.



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

CONTENUS

Processus-clés de gestion des ressources humaines dans les institutions de formation :

- Engagement
- Qualité du travail fourni
- Développement des compétences
- Evolution professionnelle
- Communication (conflit et mobbing)

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre les principaux processus-clés de la GRH.
- Utiliser des outils et méthodes de la GRH.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Mettre en œuvre** des processus de gestion de ressources humaines.
- **Sélectionner, ajuster et développer** des outils de gestion RH adaptés à son contexte d'établissement, tels que des cahiers des charges ou des grilles d'entretien.



COMPTABILITÉ

CONTENUS

- Fonctionnement d'une comptabilité double
- Etats financiers (comptes, bilan)
- Fondamentaux d'analyse financière

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre l'intérêt de la comptabilité pour la gestion d'un établissement de formation
- Utiliser des outils de planification budgétaire

COMPÉTENCES VISÉES

- **Optimiser l'utilisation de l'enveloppe budgétaire** d'un établissement.
- **Interpréter un bilan structuré** et un compte de résultats.
- **Piloter des projets** sur la base d'un plan budgétaire.



GESTION FINANCIÈRE

CONTENUS

- Connaissance de l' Environnement financier de l'institution de formation.
- Budgétisation et financement traditionnel.
- Futur de la gestion financière d'une instance de formation : émergence de la budgétisation et du financement par formule.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Utiliser et mobiliser des ressources financières
- Comprendre des concepts tels que dépenses de fonctionnement ou d'investissement, amortissement, point mort, coût par élève, etc.)

COMPÉTENCES VISÉES

- Intégrer l'approche de la **gestion financière** dans des **projets d'établissement de formation**.
- **Développer des outils de gestion** financière adaptés aux besoins d'un établissement de formation (calculs d'amortissement, comportement des coûts, coût par élève, gestion financière des mesures scolaires spécialisées, etc.).



CADRE JURIDIQUE COMPARÉ

CONTENUS

- Principes du droit scolaire suisse.
- Responsabilité juridique (pénale, civile et administrative) des directeur-ices d'écoles.
- Instances et procédures en matière de recours civil et pénal.
- Cas pratiques issus de la jurisprudence.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre et intégrer les principes juridiques de base dans la gestion d'un établissement de formation.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Développer des chartes d'établissement** (par exemple pour l'utilisation du téléphone portable ou pour le comportement dans une cour d'école).
- **Établir des règlements** ou des bonnes pratiques pour la surveillance des pauses, des sorties ou des camps.
- **Mettre en œuvre les démarches appropriées** dans le cadre de procédures juridiques.



MANAGEMENT STRATÉGIQUE ET TABLEAU DE BORD ÉQUILIBRÉ

CONTENUS

- Démarche stratégique et pilotage.
- Conception d'un tableau de bord équilibré et d'indicateurs de pilotage.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre la logique d'alignement stratégique.
- Définir et identifier des indicateurs pour la gestion des ressources stratégiques d'un établissement de formation.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Mobiliser des indicateurs** de pilotage pour la gestion de son établissement.
- **Piloter** en intégrant la gestion des ressources de son établissement.
- **Créer une carte stratégique** pour son établissement.



POLITIQUES PUBLIQUES ET MANAGEMENT

CONTENUS

- Traduction des politiques publiques en action publique.
- Formes et modèles d'action publique.
- Conceptions de l'organisation et instruments du management.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Identifier les enjeux d'une politique éducative en termes de gestion d'établissement de formation.
- Comprendre et intégrer la logique d'action publique dans la gestion d'un établissement de formation.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Analyser** les conséquences d'un projet de réforme scolaire pour son établissement.
- **Identifier** les marges d'action dans sa pratique de manager.
- **Concevoir** l'organisation de son établissement dans une approche d'action publique.

CRA

**COMMUNAUTÉ
ET RÉSEAUX
D'APPRENTISSAGE**



**IMAGE ET VALEURS
INSTITUTIONNELLES**

1 jour



**DÉVELOPPEMENT DE
L'INFLUENCE ET DES
PARTENARIATS INSTITUTIONNELS**

1 jour



**INNOVATION NUMÉRIQUE ET
FORMATION CONTINUE
DU PERSONNEL**

1 jour



**MÉDIATION ET GESTION
DES SITUATIONS COMPLEXES**

1 jour



**ANIMATION DES RÉSEAUX
ET COOPÉRATION DURABLE**

1 jour



1 jour

**VISIBILITÉ PUBLIQUE ET
COMMUNICATION RESPONSABLE**



1 jour

**ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE
ET ÉCOLOGIQUE**



1 jour

**COMMUNICATION STRATÉGIQUE
DES PROJETS**



IMAGE ET VALEURS INSTITUTIONNELLES

CONTENUS

- Prise de parole face à des publics divers.
- Décryptage d'exemples de storytelling institutionnel.
- Analyse critique de vidéos de prise de parole institutionnelle.
- Simulation de situations de gestion de crise d'image.
- Création collective de canevas de messages institutionnels adaptés.
- Retour et ajustements.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Adopter une posture de porte-parole** externe, en mobilisant le storytelling institutionnel et en adaptant sa prise de parole à divers publics externes.
- **Défendre l'image éthique** et inclusive de l'établissement en intégrant les enjeux de diversité dans la communication extérieure.
- **Valoriser l'établissement** dans l'espace social en analysant les retours des parties prenantes et en ajustant le discours institutionnel.

COMPÉTENCES VISÉES

- Ajuster son image institutionnelle vers l'extérieur
 - Représentation de l'institution auprès des partenaires externes
 - Communication de l'image publique
 - Valorisation de l'établissement dans l'espace social



DÉVELOPPEMENT DE L'INFLUENCE ET DES PARTENARIATS INSTITUTIONNELS

CONTENUS

- Mise en situation réelle ou simulée de négociation multipartite, avec retours en direct.
- Jeux de rôle sur la gestion de tensions dans des alliances réelles (parents, équipe, partenaire externe).
- Analyse critique de cas vécus proposés par les participants ; discussion autour de la variété des réponses et de leurs effets.
- Expérimentations croisées de postures et gestes professionnels en négociation, observation vidéo et débriefings collectifs.
- Séquence réflexive : identification des valeurs et stratégies mobilisées dans l'action, ajustements personnalisés.
- Élaboration collaborative d'un plan d'action ou guide "Alliance locale".

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Fédérer des réseaux de partenaires** en négociant de façon collaborative et en testant différents modes d'alliance.
- **Animer collectivement des dispositifs** éducatifs partagés.
- **Renforcer la diplomatie interne et externe** de l'établissement par l'anticipation et la gestion constructive des tensions.

COMPÉTENCES VISÉES

- Développer l'influence du cadre hors de l'établissement
 - Gestion de la négociation stratégique
 - Animation des alliances éducatives
 - Diplomatie des relations partenaires



INNOVATION NUMÉRIQUE ET FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL

CONTENUS

- Présentation des obligations LFCo: principes, droits/devoirs, pilotage institutionnel et dispositifs de reconnaissance.
- Diagnostic participatif des besoins de formation continue.
- Conception de parcours formels, informels et hybrides: microcertifications, ateliers de co-création, dispositifs d'autoformation numérique.
- Critères, outils et indicateurs pour piloter la qualité, évaluer et reconnaître la formation continue.
- Valorisation numérique des ressources formatives: plateformes collaboratives, indicateurs de participation et dispositifs d'expérimentation.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Piloter une politique de formation continue** conforme à la LFCo, en développant les compétences et pour tout le personnel au sein d'une dynamique d'organisation apprenante.
- **Diagnostiquer des parcours formatifs adaptés**, articulant besoins individuels, projets collectifs et mobilisation du numérique, tout en assurant l'équité d'accès et la responsabilité institutionnelle.
- **Assurer la qualité** de formation continue, à travers l'évaluation régulière, la valorisation des acquis et l'amélioration continue, dans le respect des standards et outils suisses.

COMPÉTENCES VISÉES

- Formaliser un projet de formation continue
- Gestion stratégique et légale de la formation continue
- Pilotage d'une organisation apprenante
- Valorisation des acquis issus de la formation continue



MÉDIATION ET GESTION DES SITUATIONS COMPLEXES

CONTENUS

- Mise en situation réelle ou simulée de médiation multipartite (parents, élèves, équipe, partenaires externes).
- Travail sur l'écoute active, la reformulation et la gestion des émotions dans le conflit.
- Ateliers d'élaboration et de test de protocoles de prévention des discriminations.
- Cas pratique d'analyse des conduites discriminatoires, d'observations de terrain, discussion éthique collective.
- Retour réflexif: analyse des postures, ajustement des pratiques selon les valeurs institutionnelles.
- Micro-synthèses de propositions et scénarios d'apaisement à construire.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Gérer des situations complexes et conflictuelles** en animant des médiations impliquant plusieurs acteurs externes ou internes.
- **Appliquer des solutions inclusives** en élaborant des protocoles de prévention et en analysant les situations de discrimination.
- **Renforcer la posture éthique du cadre** en adoptant une écoute active et en adaptant les pratiques selon la diversité des contextes.

COMPÉTENCES VISÉES

- Valoriser l'écoute et la médiation pour l'inclusion durable
 - Médiation des situations partenariales
 - Gestion des conflits externes
 - Prévention des discriminations dans le réseau éducatif



ANIMATION DES RÉSEAUX ET COOPÉRATION DURABLE

CONTENUS

- Cartographie participative des acteurs et partenaires (carte numérique ou tableau mural).
- Partage structuré d'expériences de diplomatie éducative dans des contextes locaux.
- Jeux de rôles de négociation, rédaction collective de chartes de coopération.
- Evaluation des tensions, retours d'expérience sur la gestion des crises ou blocages de réseau.
- Atelier de planification sur la pérennité des alliances.
- Synthèse réflexive sur la posture institutionnelle et la visibilité sociale de l'école.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Cartographier et analyser les réseaux de partenaires** en utilisant des outils interactifs et en partageant les résultats lors d'ateliers collectifs.
- **Développer la diplomatie institutionnelle** en simulant des négociations multipartites et en établissant des chartes de coopération.
- Piloter des alliances durables en formalisant des plans d'action partenariaux et en évaluant leur effet à moyen terme.

COMPÉTENCES VISÉES

- Valoriser la diversité des réseaux :
 - Gestion de réseaux de partenaires
 - Construction de la stratégie de coopération
 - Pilotage de la diplomatie institutionnelle



VISIBILITÉ PUBLIQUE ET COMMUNICATION RESPONSABLE

CONTENUS

- Diagnostic participatif sur la visibilité actuelle et les points d'amélioration de la réputation.
- Création d'une campagne inclusive (réseaux sociaux, affiches, newsletter, site web).
- Analyse de la gestion de crise d'image, débrief de situations réelles ou simulées.
- Conception d'un dispositif de veille réputationnelle et outils de gestion des feedbacks.
- Ateliers de production de contenus pluriels pour valoriser l'engagement et la diversité.
- Retour réflexif et ajustements en fonction des retours d'utilisateurs ou de la communauté.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Piloter la visibilité publique** de l'établissement en structurant des campagnes de communication sur plusieurs canaux et en étudiant les retours des publics.
- **Valoriser la diversité institutionnelle** en créant du contenu inclusif et en mesurant sa portée sur la réputation.
- **Gérer l'e-réputation éducative** en mettant en place des protocoles de veille et de gestion des risques numériques.

COMPÉTENCES VISÉES

- Visibiliser l'engagement inclusif et durable de l'établissement
- Marketing de l'image institutionnelle
 - Gestion de l'e-réputation éducative
 - Développement de la communication durable



ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET ÉCOLOGIQUE

CONTENUS

- Atelier collectif sur les usages du numérique et la transition écologique.
- Mises en situation de sécurisation de données et gestion de crise informatique.
- Co-construction d'une charte IA/Green IT adaptée à l'établissement.
- Scénario de gestion d'incidents ou d'évolution numérique.
- Ateliers "freins et leviers" (prévention des résistances, accompagnement).
- Analyse prospective et retour collectif sur la culture numérique locale.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Gérer la transition numérique et écologique** en intégrant des solutions d'IA responsables après analyse de leur impact environnemental.
- **Piloter des innovations responsables** en co-construisant des chartes et en formant les équipes aux enjeux sécuritaires.
- **Garantir la sécurité de l'information** en conduisant des audits collectifs et en formant à la protection des données.

COMPÉTENCES VISÉES

Numériser la gouvernance de manière responsable et équitable :

- Gouvernance des systèmes numériques
- Coordination de la transition technologique
- Administration de la sécurité de l'information



COMMUNICATION STRATÉGIQUE DES PROJETS

CONTENUS

- Mise en situation de communication de projet : rédaction de plans, simulation d'intervention publique.
- Préparation et gestion de controverses réelles ou simulées : jeux de rôle, analyse collective de cas de crise.
- Ateliers de préparation aux prises de parole médiatiques : script, anticipation des critiques, argumentaires ciblés.
- Synthèse collective de retours des partenaires et des médias.
- Retour réflexif et auto-évaluation post-événement.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Communiquer stratégiquement** sur le projet d'établissement en élaborant des plans pour chaque catégorie de parties prenantes.
- **Gérer la réputation et l'image de l'établissement** en anticipant controverses, critiques et questions sensibles.
- **Coordonner les actions de visibilité institutionnelle** en organisant des événements publics et recueillant le feedback des partenaires.

COMPÉTENCES VISÉES

Piloter la visibilité institutionnelle et stratégique à moyen terme

- Communication du projet auprès des acteurs externes.
- Gestion des communications stratégiques.
- Coordination des interventions publiques institutionnelles.

INT

MODULE INTÉGRATION

INTÉGRATION



**GESTION
DE PROJETS**



**ACCOMPAGNEMENT
AU CHANGEMENT**



**MOTIVATION ET
MOBILISATION**

ACCOMPAGNER POUR DÉFINIR, STRUCTURER, PLANIFIER, CONSOLIDER, VALORISER

ODT

MAN

CRA



PROJET D'ACTION



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

CONTENUS

- Dynamiques de professionnalisation et trajectoires de développement.
- Types d'apprentissages professionnels : formel, informel, collectif, expérientiel.
- Facteurs contextuels favorisant ou freinant le développement professionnel.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Explorer les mécanismes de professionnalisation** et leurs effets sur les parcours individuels.
- **Identifier et valoriser les différents types d'apprentissages** professionnel et leur impact sur la pratique.
- **Développer une capacité d'adaptation** et de résilience face aux transitions professionnelles.
- **Situer ses besoins prioritaires** de développement dans une logique d'apprentissage tout au long de la vie.

COMPÉTENCES VISÉES

- Situer sa trajectoire de développement sur son propre parcours et identifier les modalités les plus efficaces pour soi.
- Valoriser ses expériences professionnelles (formelles et informelles) comme leviers de développement.
- Développer une capacité d'adaptation et de résilience face aux changements de rôle ou de contexte.
- Adopter une posture réflexive tournée vers l'apprentissage continu et l'évolution professionnelle.



LANCER LE PROJET D'ACTION : DIAGNOSTIC ET INTÉGRATION

CONTENUS

- Notions clés de culture organisationnelle.
- Outils de diagnostic institutionnel.
- Relations entre culture et conduite du changement.
- Liens entre culture et Projet d'Action (PA).
- Exercices pratiques de diagnostic et d'esquisse de PA.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- **Identifier et analyser les dimensions** de la culture organisationnelle et leur impact sur la gestion d'un projet.
- **Situer l'étape d'exploration** dans le cycle de gestion de projet.
- **Élaborer un premier diagnostic** culturel et institutionnel en lien avec un PA (esquisse version 1).
- **Initier la formalisation d'un Projet d'Action**, en intégrant les enjeux culturels et contextuels.

COMPÉTENCES VISÉES

- Analyser la culture organisationnelle de son établissement à l'aide d'outils adaptés.
- Relier culture institutionnelle et orientation stratégique d'un projet.
- Élaborer une esquisse de projet contextualisé, pertinent et réaliste.
- Identifier leviers et obstacles culturels pour piloter le changement.



STRUCTURER ET PLANIFIER LE PROJET D'ACTION : OBJECTIFS SMART ET OUTILS D'ORGANISATION

CONTENUS

- Retours sur les esquisses du Projet d'Action et consolidation.
- Formulation et déclinaison des objectifs de projet par la méthode SMART (spécifique, mesurable, attribuable, réaliste, temporel).
- Principes de planification à court, moyen et long terme.
- Outils pour structurer et organiser un projet.
- Ateliers pratiques d'adaptation des outils au contexte professionnel et aux apports futurs des autres modules (ODT, MAN, CRA, INT).
- Temps d'accompagnement individuel/collectif durant la journée.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Consolider l'élaboration des esquisses du PA grâce à l'analyse critique et l'échange entre pairs.
- Formuler des objectifs clairs et évaluables en utilisant la méthode SMART.
- Comprendre la déclinaison temporelle d'un objectif (finalité, but, opérationnalisation).
- Découvrir et comparer plusieurs outils de structuration de projet, pour choisir celui le plus adapté à son contexte.
- Expérimenter la planification d'un PA en tenant compte des enjeux humains, organisationnels et temporels.

COMPÉTENCES VISÉES

- Définir et caractériser **les objectifs d'un projet** de manière précise, mesurable et contextualisée.
- Identifier et sélectionner **un outil pertinent d'organisation** du changement pour structurer son action de transformation.
- Développer une **capacité critique et réflexive** sur ses choix méthodologiques (objectifs, outils, temporalités).
- **Planifier une action éducative** complexe en tenant compte des ressources, contraintes et leviers de son institution.



ETABLIR LA FAISABILITÉ DU PROJET D'ACTION

CONTENUS

- Évaluation de départ et choix d'indicateurs de suivi.
- Analyse de faisabilité d'un projet et identification des leviers/obstacles.
- Prise en compte des attentes et rôles des parties prenantes.
- Enrichissement et consolidation de l'esquisse du PA.
- Temps d'accompagnement individuel/collectif.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Situer l'étape de planification dans le cycle de gestion de projet.
- Élaborer une évaluation de départ (T0) et définir des indicateurs adaptés à son PA.
- Réaliser une analyse SWOT structurée pour apprécier la faisabilité et prioriser les leviers d'action.
- Identifier les attentes et conflits de rôles liés à son PA, et anticiper des stratégies de gestion.
- Intégrer les apports dans une esquisse enrichie et contextualisée du PA (version 2).

COMPÉTENCES VISÉES

- Construire et utiliser des **indicateurs pertinents** pour suivre l'évolution d'un projet.
- Mettre en œuvre une **analyse SWOT rigoureuse** et en tirer des implications opérationnelles.
- Identifier les **risques liés aux rôles et attentes** des parties prenantes, et développer des stratégies de prévention ou de gestion des conflits.
- Relier les **dimensions organisationnelles, humaines et stratégiques** dans la planification d'un projet de transformation.
- Démontrer une capacité de **synthèse et d'intégration** des outils de projet pour garantir une démarche cohérente.



GESTION DU CHANGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION

CONTENUS

- Compréhension du changement comme réalité organisationnelle.
- Analyse et intégration du changement dans le PA.
- Dynamiques collectives et enjeux de coopération dans les transformations organisationnelles.
- Temporalité et gestion des résistances au changement.
- Postures pour accompagner les équipes dans le changement.
- Outils et conditions favorisant la réussite d'un changement.
- Temps d'accompagnement individuel/collectif durant la journée.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre les dynamiques du changement dans les organisations scolaires et leurs impacts.
- Identifier les résistances au changement et les requalifier en préoccupations légitimes.
- Situer les cadres supérieurs et intermédiaires dans la gestion et l'accompagnement du changement.
- Expérimenter différents outils et approches pour soutenir les équipes dans un contexte de transition.
- Intégrer la dimension du changement dans la consolidation du Projet d'action (PA).

COMPÉTENCES VISÉES

- Analyser les **enjeux et dynamiques de changement** dans une organisation.
- Identifier et interpréter les **résistances et préoccupations** des parties prenantes.
- Concevoir des stratégies adaptées de médiation et de facilitation pour accompagner le changement.
- Mobiliser des **outils de gestion du changement** (ICAP, phases de préoccupations, stratégies participatives, communication organisationnelle).
- Intégrer les **enjeux du changement** dans la conception et la mise en œuvre de projets.



ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

CONTENUS

- Auto-formation ciblée : outils de réflexivité et d'ajustement pour piloter un projet en contexte de transition.
- Travail individuel d'appropriation en lien avec le PA.
- Accompagnement collectif : échanges de pratiques et retours d'expériences sur les processus de changements.
- Accompagnement individuel : consolidation de la posture et du PA.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Renforcer sa posture et sa réflexion dans la conduite de projets.
- Analyser les défis concrets rencontrés dans la mise en œuvre d'un PA.
- Développer des stratégies d'adaptation et de régulation en fonction du contexte du projet.
- Consolider et affiner son PA.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Adopter une posture réflexive et adaptée** aux responsabilités de direction et de pilotage de projets.
- **Savoir ajuster ses priorités et stratégies** en fonction de l'évolution du projet et du contexte.
- **Mobiliser des outils** de management pour planifier, organiser et réguler son Projet d'action.
- **Soutenir ses pairs et bénéficier d'un accompagnement individuel et collectif** par le partage d'expériences.



LES DIMENSIONS HUMAINES DE LA GESTION DE PROJET : MOTIVATION ET MOBILISATION

CONTENUS

- Les dimensions humaines dans la gestion de projet et leurs effets sur la conduite des transformations.
- Théories du comportement humain et implications pour la gestion du changement.
- La motivation individuelle : leviers, freins et stratégies d'accompagnement.
- La mobilisation collective : conditions, facteurs de réussite et obstacles.
- Facteurs de réussite et obstacles humains dans la mise en œuvre d'un PA.
- Ateliers pratiques et études de cas : application des concepts à son PA.
- Temps d'accompagnement individuel/collectif durant la journée.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Comprendre l'influence des dynamiques humaines (individuelles et collectives) sur la réussite d'un PA.
- Identifier les freins et ressources humaines spécifiques rencontrés dans un PA.
- Développer une capacité d'observation et d'analyse des interactions d'équipe autour d'un PA.
- Expérimenter des dispositifs de co-construction et de soutien collectif pour favoriser l'avancée d'un projet.
- Adapter la mise en œuvre de son PA aux réalités humaines rencontrées sur le terrain.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Analyser l'impact des dynamiques humaines** sur l'avancement d'un projet (motivation, engagement, résistances, désengagement).
- **Identifier et valoriser les ressources** humaines disponibles (alliés, personnes-ressources, réseaux internes).
- **Adapter la planification et les stratégies** d'un PA en fonction des réalités humaines et contextuelles.
- **Mettre en place des dispositifs d'accompagnement collectif** (espaces d'échange, reconnaissance, co-construction) directement intégrés au PA.
- Articuler les dimensions humaines et organisationnelles dans la réussite d'un PA.



CONSOLIDER ET VALORISER SON PROJET D'ACTION

CONTENUS

- Modèles de stratégies de déploiement (diffusion, intégration, stabilisation).
- Enjeux liés à la fin d'un projet (maintenir l'adhésion, capitaliser les acquis).
- Méthodes d'évaluations intermédiaires et finales, stratégies de valorisation (restitution, communication), et pistes de transmission pour assurer la continuité.
- Bonnes pratiques en matière de clôture d'un projet.
- Encadrement pour l'après-projet et entretien d'une culture de l'agilité de nouveaux projets.
- Temps d'accompagnement individuel/collectif.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Valoriser l'état d'avancement des PA et bénéficier des retours constructifs des pairs.
- Identifier les enjeux spécifiques liés à la finalisation et à la valorisation d'un PA.
- Expérimenter des outils et démarches d'évaluations intermédiaire et finales, de bilan et de consolidation.
- Produire collectivement une charte de leviers et d'actions concrètes pour soutenir l'évolution des projets.
- Renforcer l'engagement individuel et collectif dans la poursuite des PA.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Présenter et analyser l'état d'avancement** d'un projet de manière claire et synthétique.
- **Donner et recevoir du feedback** professionnel pour enrichir sa démarche.
- **Évaluer un projet en cours** en mobilisant des indicateurs et des retours d'acteurs.
- **Valoriser et communiquer un projet éducatif** auprès de différents publics.
- **Identifier et mobiliser des leviers** pour pérenniser un projet dans son organisation.
- **Mutualiser et formaliser des bonnes pratiques collectives** pour la réussite des PA.
- **S'engager dans une dynamique d'action** en définissant des pistes concrètes pour la suite de son PA.



ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF

CONTENUS

- Réflexivité sur la gestion de projet et l'évolution des postures professionnelles.
- Identification des leviers de changement et des transformations déjà amorcées.
- Projection sur l'intégration des acquis dans la pratique professionnelle.
- Ouverture sur les perspectives après le CAS et les défis futurs du rôle de cadre.

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Valoriser le travail accompli et les acquis développés tout au long du CAS.
- Renforcer une posture réflexive sur la gestion de projet et le rôle d'accompagnement au changement.
- Identifier les transformations déjà amorcées dans la pratique professionnelle.
- Se projeter dans l'intégration durable des acquis et dans les défis futurs du métier.

COMPÉTENCES VISÉES

- **Analyser de manière réflexive** son parcours et les transformations de sa posture professionnelle.
- **Mettre en valeur les acquis** issus du Projet d'Action et du CAS dans un contexte professionnel.
- **Identifier les leviers** de durabilité dans les changements et les intégrer dans sa pratique de cadre.
- **Se projeter dans les défis futurs** et poursuivre son développement professionnel.



FOR
DIF