

Réforme des rythmes éducatifs



La formation et le recrutement

Levier majeur pour une réussite de la réforme

Réseau des Acteurs de Jeunesse Ornaïs

Tourouvre – Mardi 25 mars 2014

Structuration de la présentation

I. Les enjeux de la formation et du recrutement

1. La formation en 4 enjeux
2. Le recrutement en 3 enjeux

II. Les différents formats de formation

1. La formation continue et permanente
2. La formation sur site
3. La formation qualifiante
4. L'accompagnement : un acte de formation

I. Les enjeux de la formation et du recrutement

La formation en 4 enjeux

1. La compréhension de la réforme: permettre aux agents de mieux comprendre la réforme et leur place dans sa mise en œuvre pour une meilleure adaptation au territoire et aux habitants.
2. L'évolution des pratiques professionnelles dans et autour de l'école (gain et renforcement de compétences/qualifications, recul sur sa pratique et celle des autres,...).
3. Le bien-être des agents (réduction des doutes, de l'inconnu, gain de repères et de confiance).
4. La réussite de l'application de la réforme (avoir des agents formés et accompagnés permet une meilleure gestion et prévision des difficultés).

Le recrutement en 3 enjeux

1. L'identification précise des manques (est-ce vraiment utile d'embaucher? Former un agent n'est-il pas plus approprié face au besoin identifié? Importance d'un diagnostic territorial et inter-service).
2. L'attractivité du poste et la qualité des candidats (importance de la fiche de poste (attractivité), des conditions de travail proposées (attractivité), du guide d'entretien (qualité du candidat)).
3. La cohérence du poste avec le projet et sa projection (durée, missions, cadre, place dans le schéma de gouvernance)

I. Les différents formats de formation

La Formation Continue et Permanente

- Des formats courts (modules de 2 jours ou de 3 jours) sur des problématiques données permettent aux agents de se construire des approches pédagogiques et des outils.
- Elle permet aussi de renforcer des savoir-faire et des savoir-être.
- Elle facilite la mise en mouvement des personnels dans une démarche de formation permanente.
- Elle présente une facilité d'organisation pour les structures en terme d'emploi du temps et de coût (prise en compte par le DIF ou le plan de formation).

La Formation sur Site

- Elle permet d'adapter les contenus de formation aux besoins du territoire.
- Elle propose une souplesse dans l'organisation (choix des jours de formation...).
- Elle permet de renforcer une cohésion d'équipe, de créer un espace d'échanges entre les membres de l'équipe, de mutualiser plus facilement les compétences.

La Formation Qualifiante

- Ces formations s'inscrivent dans une temporalité plus importante et participent à un projet de formation du salarié. Ces formations permettent une professionnalisation et une reconnaissance des compétences.
 - Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
 - L' Unité Complémentaire de Compétence (UCC)
 - Le BPJEPS
 - Le DEJEPS
 - Le DESJEPS

L'accompagnement : un acte de formation

L'accompagnement des salariés ou agents dans le quotidien de leurs missions est un acte de formation.

Il ne remplace pas le renforcement des compétences ou la démarche de formation personnelle et professionnelle mais il permet :

- De conforter les savoir-faire du salarié,
- De créer un climat de confiance propice à son évolution professionnelle,
- De le sécuriser en renforçant sa posture professionnelle.