

POLITIQUE RELATIVE À LA FORMATION CONTINUE

Adoptée lors de la séance du Conseil d'administration du 21 février 2023 par la résolution
no CA-045-02-23

« Pour l'adulte, apprendre est un art de vivre en harmonie avec soi-même et avec son environnement duquel et auquel il participe. »¹

¹ Hélène Trocmé-Fabre, Docteur en Linguistique et Docteur en Lettres et Sciences Humaines

TABLE DES MATIÈRES

1	Préambule.....	4
2	Vision.....	4
3	Objectifs.....	5
4	Champ d'application.....	5
5	Définition et caractéristiques de la formation continue.....	6
5.1	Définition.....	6
6	Des actions stratégiques, planifiées et cohérentes.....	6
7	Rôles et responsabilités.....	7
7.1	Employés et employées.....	7
7.2	Supérieurs immédiats.....	7
7.3	Service des ressources humaines.....	7
7.4	Service des ressources éducatives.....	8
7.5	Unités administratives.....	8
7.6	Associations professionnelles et syndicats.....	8
8	Mise en œuvre de la politique.....	8

1 PRÉAMBULE

Le milieu scolaire, tout comme le milieu du travail, connaît des mutations profondes de plus en plus complexes, fréquentes et souvent ambiguës ou incertaines. L'avancement des connaissances et de la technologie, la pénurie de main-d'œuvre, l'émergence de nouvelles attentes de la part des parents et les changements qui ont cours dans le système d'éducation en sont des exemples de manifestations. « La capacité de nos établissements d'enseignement à relever les défis énormes auxquels ils font face est fortement liée au développement professionnel de l'ensemble de leur personnel »².

Nous évoluons dans une société du savoir où des compétences telles que l'adaptabilité³ et la résolution de problèmes⁴ sont requises des individus, des citoyens et des travailleurs. Cette réalité engendre donc une réflexion stratégique quant à l'agilité et à l'actualisation des pratiques de formations internes. Notre mission de préparer les élèves au monde de demain englobe aussi l'ensemble des employés, d'où la nécessité d'une politique relative à la formation continue.

La formation continue du personnel du Centre de services scolaire des Patriotes (ci-après CSSP) est un pilier essentiel à la mise en œuvre du Plan d'engagement vers la réussite (ci-après « PEVR »). En maximisant le développement professionnel de chacun(e) des employé(e)s, c'est le potentiel du CSSP tout entier qui se réalise afin d'atteindre une des plus importantes missions publiques, soit d'organiser les services éducatifs prévus par la Loi sur l'instruction publique, promouvoir et valoriser l'éducation publique sur son territoire, veiller à la réussite des élèves, jeunes et adultes, et contribuer au développement social, culturel et économique des régions.

2 VISION

Cette politique relative à la formation continue constitue l'engagement du CSSP à mettre en place les moyens nécessaires pour offrir des occasions de développement de compétences en cours d'emploi à chacun(e) de ses employé(e)s. La formation continue permet la mise à jour des connaissances et le maintien des compétences. Elle est également intimement liée à l'évolution des rôles et des mandats de chacun(e). Elle constitue l'un des principaux leviers à l'amélioration des pratiques et des processus.

² Orientations pour la formation continue du personnel enseignant : Choisir plutôt que subir le changement, Direction de la formation et de la titularisation du personnel scolaire, 12 février 1999.

³ Se préparer à un marché du travail en transformation : Référentiel québécois des compétences du futur, Commission des partenaires du marché du travail, www.cpmt.gouv.qc.ca

⁴ Se préparer à un marché du travail en transformation : Référentiel québécois des compétences du futur, Commission des partenaires du marché du travail, www.cpmt.gouv.qc.ca

3 OBJECTIFS

Cette politique vise à stimuler le développement d'une culture de formation continue au CSSP en adéquation avec les besoins organisationnels ainsi que le désir de formation continue chez chaque employé(e) du CSSP et ce, quel que soit son statut d'emploi ou son expérience au sein de l'organisation.

Plus précisément, elle vise à :

1. Définir une vision claire de la formation continue pour l'ensemble des employé(e)s afin de mettre en place les conditions de succès nécessaires à sa réalisation;
2. S'assurer que la formation continue suivie par les employés(es) est en cohérence avec les orientations fixées dans le cadre du PEVR;
3. Faciliter l'accès des employé(e)s à la formation continue afin d'assurer l'agilité de l'organisation;
4. Valoriser la formation continue individuelle et collective par un environnement offrant les conditions gagnantes nécessaires aux transferts des apprentissages;
5. Favoriser le développement de l'intelligence collective par l'accompagnement au partage de bonnes pratiques et au rayonnement des compétences entre les employé(e)s;
6. Permettre à chaque employé(e) de développer les compétences nécessaires à l'accroissement de son sentiment d'efficacité;
7. Permettre à un(e) employé(e) qui souhaite progresser dans l'organisation de développer les compétences clés qui pourraient mener à une promotion ou une nouvelle affectation;
8. Responsabiliser chaque employé(e) face à l'importance de demeurer actif dans ses apprentissages, tout au long de son parcours professionnel;
9. Faciliter l'atteinte des obligations de formation déontologiques et assurer le respect des obligations légales en matière de formation des différents corps d'emploi;
10. Faciliter l'atteinte des obligations du CSSP à l'égard de la Loi sur les compétences.

4 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à chaque employé(e) du CSSP, qu'il ou elle soit un(e) enseignant(e), un(e) professionnel(le), un(e) employé(e) de soutien, un(e) cadre ou un(e) hors-cadre. Elle s'applique aussi, quel que soit le statut d'emploi, à temps plein, à temps partiel, permanent ou temporaire. Elle s'applique tout au long de la vie professionnelle de l'employé(e).

5 DÉFINITION ET CARACTÉRISTIQUES DE LA FORMATION CONTINUE

5.1 Définition

Formation continue :

Il s'agit de l'ensemble des actions individuelles ou collectives réalisées par un(e) employé(e) en vue de mettre à jour, d'enrichir et de dynamiser sa pratique professionnelle, et d'approfondir de nouvelles compétences relatives à un travail donné. La formation continue se distingue ainsi de la formation initiale. Elle peut aussi permettre ou faciliter la progression de carrière.

Cette expression englobe les termes « perfectionnement », « développement professionnel », « formation permanente », « éducation permanente », « développement des compétences » et autres expressions semblables. Dans la mesure où la formation continue concerne des adultes et non pas des enfants, elle doit s'adapter aux différentes évolutions économiques et sociales.⁵

Elle réfère à des activités de formation structurées en termes d'objectifs, de durée ou de soutien à l'apprentissage dispensé par une ressource externe ou interne pouvant conduire ou non à une attestation.

Elle englobe également toutes autres activités d'auto-formation, d'accompagnement et d'apprentissage par les pairs telles que la lecture d'ouvrages et d'articles pertinents, le mentorat d'un collègue, la participation à une communauté d'apprentissage, etc.

6 DES ACTIONS STRATÉGIQUES, PLANIFIÉES ET COHÉRENTES

Avant d'organiser une activité de formation continue individuelle ou organisationnelle, il est essentiel de s'assurer que la formation est la solution qui répond au besoin exprimé.

Le choix de l'activité de formation est le résultat d'une démarche planifiée et réfléchie respectant les étapes suivantes :

- Cibler les besoins de développement de compétences;
- Formuler des objectifs spécifiques;
- Identifier la solution d'apprentissage existante ou celle à concevoir en fonction des besoins;
- Réaliser l'activité de formation continue;
- Évaluer les résultats (atteinte des objectifs, transfert dans l'action, etc.);

⁵ Tirée de la Politique relative à la formation continue du personnel du Centre de services scolaire au Cœur-des-Vallées

- Partager les acquis avec les collègues, si applicable.

L'application de cette démarche assure une cohérence entre les activités de formation réalisées, les besoins de développement de compétences de l'employé(e), les besoins de développement de compétences de l'équipe et la réalisation de la mission de l'organisation.

7 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le CSSP a la responsabilité de former ses employé(e)s afin de respecter les obligations prévues par les lois et la réglementation afin, notamment, d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire. Il doit également être à l'affût des changements organisationnels, des développements de la recherche et des nouvelles réalités qui rendent nécessaire la formation des employés.

La direction générale veille à l'application de la Politique. Elle est aussi responsable de mettre en place les conditions nécessaires à sa mise en œuvre et au déploiement du plan d'action qui en découle.

7.1 Employés et employées

L'employé(e) est responsable de son développement professionnel et s'engage à participer aux activités de formation continue. Ces activités de formation peuvent être requises par sa fonction en lien avec des obligations légales, des orientations organisationnelles ou pour son développement professionnel.

L'employé(e) qui désire s'investir dans une démarche de développement professionnel dans un contexte de promotion ou de nouvelle affectation est responsable d'identifier ses besoins de formation, et si applicable, sollicite la collaboration de son supérieur immédiat.

7.2 Supérieurs immédiats

En collaboration avec leurs employé(e)s, ils discutent et identifient leurs besoins individuels et collectifs d'apprentissage en lien avec leur mandat et leurs aspirations professionnelles, le cas échéant. Ils conviennent avec l'employé(e) des activités de formation à être réalisées.

À la suite des changements organisationnels ou légaux ou de nouvelles exigences, ils s'assurent de la formation des employé(e)s sous leur responsabilité.

Ils encouragent et favorisent le partage et la diffusion des connaissances et des compétences entre les employé(e)s sous leur responsabilité.

7.3 Service des ressources humaines

Le Service des ressources humaines assure la diffusion de la Politique auprès de l'ensemble des employé(e)s. Il soutient et accompagne les cadres et hors-cadres dans sa mise en œuvre

auprès de leurs équipes respectives. Il est responsable d'effectuer une veille en matière de développement des compétences et formation et de faire évoluer les pratiques au CSSP en cohérence. Il s'assure d'avoir une vision systémique des besoins organisationnels afin de maximiser l'utilisation des ressources. Il élabore et partage des outils et ressources utiles à la mise en œuvre de la politique.

Le Service des ressources humaines est responsable de la mise en œuvre du plan d'action qui découle de la présente politique.

7.4 Service des ressources éducatives

Le Service des ressources éducatives exerce une veille concernant les développements de la recherche en éducation et développe une offre de formation.

7.5 Unités administratives

Les unités administratives sont responsables d'organiser des activités de formation en lien avec les besoins identifiés dans leur unité et en assurer une gestion optimale (environnement de travail adéquat, mise en place des conditions gagnantes, disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires). Elles organisent aussi, si applicable, des activités de formation en lien avec leur(s) champ(s) d'expertise(s) respectif(s). Ces activités de formation peuvent s'adresser à certains ou à tous les corps d'emploi et sont offertes en utilisant différents moyens de diffusion.

7.6 Associations professionnelles et syndicats

À l'intérieur des comités de perfectionnement, de relations de travail ou professionnelles, les syndicats et les associations partagent les besoins de formation identifiés pour leurs membres.

Ces besoins peuvent résulter d'obligations déontologiques ou légales ou découler d'observations faites par leurs membres, dans le cadre de leurs fonctions.

8 MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

La présente Politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration le 22 février 2023.

La Politique est diffusée à tous les membres du personnel et le sera par la suite à toutes les personnes qui seront embauchées par le CSSP. Elle sera également publiée sur le site Web du CSSP.

Afin d'assurer la mise œuvre de la Politique, le CSSP s'engage à élaborer un plan d'action qui constituera la partie opérationnelle de la Politique. Il comprendra divers objectifs notamment les suivants :

- Disposer d'un outil permettant la gestion informatisée de la formation;
- Faciliter l'accès aux activités de formation pour l'ensemble des employé(e)s;
- Favoriser des stratégies de développement variées et adaptées aux besoins individuels et collectifs;
- Améliorer en continu nos pratiques en matière de formation en milieu de travail et s'inspirer des meilleures pratiques dans le domaine;
- Outiller les gestionnaires afin d'accompagner leurs employé(e)s dans leur développement professionnel;
- Promouvoir l'apprentissage dans l'action comme étant la stratégie à privilégier dans le développement professionnel.