Livret et contrat pédagogique

Titre de Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques

NIVEAU 7 – BAC+5

Session 2024-2025

Sommaire

I. Historique de l'organisme de formation 3
II. Le calendrier de l'alternance 4
III. Présentation et articulation du référentiel 5
IV. Le planning du dispositif de formation 14
V. Équipe pédagogique : Domaines d'interventions et qualifications 16
V.a) Les intervenants 16
V.a) Les conférenciers 18
V.b) Les parrains et les marraines 18
V.c) La référente handicap 18
V.d) Le référent qualité Qualiopi 18
VI. Calendrier des évaluations 19
VII. Les ingrédients qui participent à la construction de l'identité professionnelle du formateur 20
VIII. Le GAPP 21
IX. Mises en Situation en Milieu Professionnel 22
X. Le portfolio 23
XI. L'Itinéraire Personnalisé de Formation 24
XII. Quoi de neuf 25
XIII. Charte de parrainage/marrainage 26
XIV. Contrat d'adhésion du stagiaire et de l'organisme 27
XV. La bibliographie 29

I. Historique de l'organisme de formation

Notre organisme de formation existe depuis 2005 : dans un premier temps sous la forme d'une association, puis dans un second temps, sous la forme d'une société coopérative et participative. Aujourd'hui, il est composé de 6 salariés et d'une soixantaine d'intervenants de facture intergénérationnelle, les formateurs couvrant une tranche d'âge de 24 à 84 ans.

Dès sa création, notre structure a dispensé des formations de formateurs et d'accompagnateurs en région SUD dans des organismes privés et publics.

Dès 2009, nous avons collaboré avec un groupement d'une vingtaine de centres de formation qui comptait environ 400 formateurs salariés. Durant cette période de coopération, nous avons formé ces personnes dans différents domaines d'interventions : la création et l'animation de séquences, la dynamique de groupes, l'accompagnement personnalisé, les modes de financement de la formation professionnelle continue…

Dès la réforme de la formation professionnelle continue de Mars 2014, nous avons mis en place une filière en relation avec les métiers de formateurs et d'accompagnateur pour des formations qualifiantes de niveau BAC à BAC+5 et de dispositifs plus courts autour de thèmes tels que la ludo-pédagogie, les difficultés d'apprentissage, le numérique dans les apprentissages, l'ingénierie financière de l'organisme de formation, … Dans le cadre de ces formations a pris place un cycle annuel de conférences animées par des experts tels Mireille CIFALI, Pascale TOSCANI, Patricia VALLET, Bruno DEVAUCHELLE, Patrick MAYEN, Daniel FAVRE, …

Depuis 2018, nous préparons au Titre de formateurs d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques (Niveau 7 RNCP fiche n° 37175) dont le certificateur est le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique.
Monique Lafont et Georges Chappaz ayant contribué à la création de ce Titre dans l'Enseignement Privé sous contrat en 2003, ont ensuite travaillé à sa mise en œuvre sur un plan national et international et ont coopéré avec l'équipe d'Optim'Hum pour le mettre en place dans notre organisme.

Actuellement, nous accueillons chaque année environ deux cent formateurs ou enseignants en formation autour de ces différents dispositifs. Les inscrits viennent de la France entière (Lyon, Strasbourg, Paris, Toulouse, Bretagne, …). Nous collaborons aussi avec des centres de formations privées spécialisés dans les métiers de la bouche comme dans ceux du travail social, établis dans les secteurs de l'enseignement public et de l'enseignement privé. Nos taux de réussite aux examens varient de 90 à 100 % et marquent surtout un taux de retour à l'emploi de 95% à 100%.

II. Le calendrier de l'alternance

avr-24			mai-24			juin-24			juil-24			août-24			sept-24			oct-24			nov-24			déc-24			janv-25			févr-25			mars-25		
lun	01		mer	01		sam	01		lun	01	C	jeu	01		dim	01		mar	01		ven	01		dim	01		mer	01		sam	01		sam	01	
mar	02		jeu	02		dim	02		mar	02	C	ven	02		lun	02		mer	02		sam	02		lun	02		jeu	02		dim	02		dim	02	
mer	03		ven	03		lun	03		mer	03	C	sam	03		mar	03		jeu	03		dim	03		mar	03		ven	03		lun	03	C	lun	03	
jeu	04		sam	04		mar	04		jeu	04	C	dim	04		mer	04		ven	04		lun	04		mer	04		sam	04		mar	04	C	mar	04	
ven	05		dim	05		mer	05		ven	05	C	lun	05		jeu	05		sam	05		mar	05		jeu	05		dim	05		mer	05	C	mer	05	
sam	06		lun	06		jeu	06		sam	06		mar	06		ven	06		dim	06		mer	06		ven	06		lun	06		jeu	06	C	jeu	06	
dim	07		mar	07		ven	07		dim	07		mer	07		sam	07		lun	07		jeu	07		sam	07		mar	07		ven	07	C	ven	07	
lun	08	C	mer	08		sam	08		lun	08		jeu	08		dim	08		mar	08		ven	08		dim	08		mer	08		sam	08		sam	08	
mar	09	C	jeu	09		dim	09		mar	09		ven	09		lun	09		mer	09		sam	09		lun	09	C	jeu	09		dim	09		dim	09	
mer	10	C	ven	10		lun	10	C	mer	10		sam	10		mar	10		jeu	10		dim	10		mar	10	C	ven	10		lun	10		lun	10	C
jeu	11	C	sam	11		mar	11	C	jeu	11		dim	11		mer	11		ven	11		lun	11		mer	11	C	sam	11		mar	11		mar	11	C
ven	12	C	dim	12		mer	12	C	ven	12		lun	12		jeu	12		sam	12		mar	12		jeu	12	C	dim	12		mer	12		mer	12	C
sam	13		lun	13	C	jeu	13	C	sam	13		mar	13		ven	13		dim	13		mer	13		ven	13	C	lun	13	C	jeu	13		jeu	13	C
dim	14		mar	14	C	ven	14	C	dim	14		mer	14		sam	14		lun	14	C	jeu	14		sam	14		mar	14	C	ven	14		ven	14	C
lun	15		mer	15	C	sam	15		lun	15	SE	jeu	15		dim	15		mar	15	C	ven	15		dim	15		mer	15	C	sam	15		sam	15	
mar	16		jeu	16	C	dim	16		mar	16	SE	ven	16		lun	16	C	mer	16	C	sam	16		lun	16		jeu	16	C	dim	16		dim	16	
mer	17		ven	17	C	lun	17		mer	17	SE	sam	17		mar	17	C	jeu	17	C	dim	17		mar	17		ven	17	C	lun	17		lun	17	
jeu	18		sam	18		mar	18		jeu	18	SE	dim	18		mer	18	C	ven	18	C	lun	18	C	mer	18		sam	18		mar	18		mar	18	
ven	19		dim	19		mer	19		ven	19	SE	lun	19		jeu	19	C	sam	19		mar	19	C	jeu	19		dim	19		mer	19		mer	19	
sam	20		lun	20	SE	jeu	20		sam	20		mar	20		ven	20	C	dim	20		mer	20	C	ven	20		lun	20		jeu	20		jeu	20	SE
dim	21		mar	21	SE	ven	21		dim	21		mer	21		sam	21		lun	21		jeu	21	C	sam	21		mar	21		ven	21		ven	21	SE
lun	22		mer	22	SE	sam	22		lun	22		jeu	22		dim	22		mar	22		ven	22	C	dim	22		mer	22		sam	22		sam	22	SE
mar	23		jeu	23	SE	dim	23		mar	23		ven	23		lun	23	SE	mer	23		sam	23		lun	23		jeu	23		dim	23		dim	23	SE
mer	24		ven	24	SE	lun	24		mer	24		sam	24		mar	24	SE	jeu	24		dim	24		mar	24		ven	24		lun	24		lun	24	SE
jeu	25		sam	25		mar	25		jeu	25		dim	25		mer	25	SE	ven	25		lun	25		mer	25		sam	25		mar	25		mar	25	
ven	26		dim	26		mer	26		ven	26		lun	26	C	jeu	26	SE	sam	26		mar	26		jeu	26		dim	26		mer	26		mer	26	
sam	27		lun	27		jeu	27		sam	27		mar	27	C	ven	27	SE	dim	27		mer	27		ven	27		lun	27		jeu	27		jeu	27	
dim	28		mar	28		ven	28		dim	28		mer	28	C	sam	28		lun	28		jeu	28		sam	28		mar	28		ven	28		ven	28	
lun	29		mer	29		sam	29		lun	29		jeu	29	C	dim	29		mar	29		ven	29		dim	29		mer	29					sam	29	
mar	30		jeu	30		dim	30		mar	30		ven	30	C	lun	30		mer	30		sam	30		lun	30		jeu	30					dim	30	
mer	31		ven	31					mer	31		sam	31					jeu	31					mar	31		ven	31					lun	31	

III. Présentation et articulation du référentiel

BLOC 1 : Construire une ingénierie pédagogique et didactique, et mettre en œuvre des actions de formation			
REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
1-1 Conception d'une action de formation en réponse à une commande. • Analyse d'une commande de formation à destination d'enseignants, de formateurs et/ou de cadres pédagogiques. • Elaboration d'une action de formation en réponse à une commande et en cohérence avec les référentiels de compétences visés. • Documentation d'une commande de formation afin d'adapter la proposition. • Conception de situations complexes de formation visant la professionnalisation des apprenants.	**C 1-1 Concevoir une action de formation en analysant la commande, en l'adaptant aux besoins des formés, en garantissant la cohérence avec les référentiels métiers et en intégrant l'adaptation des propositions aux personnes en situation de handicap.** C1-1.1 Analyser la commande et prendre en compte la diversité des besoins et attentes dans la construction d'une action de formation afin de mettre en cohérence les contenus et modalités pédagogiques aux objectifs visés. C1-1.2 Collecter, analyser et traiter les informations de la commande pour concevoir une formation en présentiel, hybride ou à distance en prenant en compte les référentiels métiers, les fondamentaux de la formation professionnelle et en respectant les cadres légaux et réglementaires. C1-1.3 Mobiliser les données théoriques et scientifiques pertinentes et actualisées, en particulier en matière d'analyse du travail, pour s'assurer de la pertinence de l'action de formation construite au regard de la commande reçue. C1-1.4 A partir de l'analyse de la commande, des informations recueillies et des données mobilisées, définir les objectifs et proposer un scénario, des modalités pédagogiques garantissant le développement des compétences visées et respectant la spécificité des parcours de formation (formation initiale, parcours de professionnalisation, alternance…). C1-1.5 Concevoir des scénarii pédagogiques à partir d'une approche multimodale afin d'adapter l'action de formation aux besoins des apprenants et en veillant notamment à l'accessibilité pédagogique nécessaire aux personnes en situation de handicap.	**Rédaction d'un écrit présentant l'analyse d'une action de formation réalisée, de sa conception à son évaluation.** **L'écrit**, de 15 à 20 pages* hors annexes, est évalué par un jury composé d'un professionnel du secteur d'activité et d'un dirigeant d'un organisme de formation, ou son représentant, qui n'est pas celui du candidat. *Selon les normes fixées par le règlement général de la certification.	• Les enjeux et objectifs de la formation sont explicités en référence au cahier des charges de la commande. • Les choix pédagogiques et didactiques sont argumentés et adaptés aux enjeux. • Les modalités de prise en compte des aspirations et des attentes des personnes en formation sont précisées. • Le scenario pédagogique permet la prise en compte de la diversité des formés et la construction des compétences visées. • L'analyse témoigne de la manière dont le groupe a été animé et accompagné et présente la progression observée des apprentissages. • L'analyse s'appuie sur des connaissances précises en didactique et en théories de l'apprentissage. • Les modalités d'évaluation de l'action

1-2 Mise en œuvre et animation d'une action de formation ajustée au contexte. • Mise en œuvre de modalités pédagogiques variées et adaptées aux objectifs visés et au profil des formés. • Animation du groupe en formation. • Accompagnement des personnes dans leur apprentissage. • Gestion des relations dans le cadre d'une action de formation.	**C1-2a Mettre en œuvre une action de formation en s'ajustant au contexte et aux personnes afin de garantir l'atteinte des objectifs par l'ensemble des formés.** C1-2.1 Organiser les conditions pédagogiques et didactiques des apprentissages afin de mettre en place un environnement sécurisant nécessaire à l'action de formation visée en tenant compte de la diversité des publics ? C1-2.2 Adapter le scénario pédagogique aux besoins des apprenants en cours d'action de formation, en prenant en compte les réactions des "se formant" afin de réguler la mise en œuvre de l'action. C1-2.3 Mobiliser avec pertinence les outils pédagogiques disponibles afin de garantir la réussite des modalités pédagogiques proposées pour l'atteinte des objectifs. **C1-2b Animer le groupe en formation en prenant en compte le développement des compétences individuelles et collectives.** C1-2.4 Mettre en œuvre les modalités pédagogiques fondées sur la mise en action des apprenants en tenant compte des phénomènes de groupe et de la gestion des individualités de manière à tenir ensemble progression individuelle et collective. C1-2.5 Réguler la progression des apprentissages au regard des objectifs définis en prenant en compte les représentations et les attentes des personnes en formation afin de favoriser le développement des compétences. **C1-2c Accompagner chaque formé dans le développement des compétences visées.** C1-2.6 Proposer des processus de différenciation et de personnalisation sur la base des besoins spécifiques des apprenants repérés au moment du positionnement, en cours de formation ou lors des bilans, permettant la prise en compte des besoins particuliers des formés tout en restant dans le cadre des objectifs définis. C1-2.7 Mettre en œuvre des actions d'accompagnement individualisé type tutorat en s'appuyant sur des techniques d'explicitation et d'accompagnement.		de formation concernant les formés et le commanditaire sont précisées, adaptées et l'analyse présente les pistes d'évolution. • Les effets de l'action de formation sur la construction de l'identité professionnelle du candidat sont explicités. • La forme de l'écrit respecte les normes de langue et de présentation en vigueur dans le champ professionnel.

1-3 Evaluation des compétences des apprenants et de l'action de formation.	**C1-3 Relire et analyser une action de formation afin de l'évaluer pour les formés, pour le commanditaire et pour soi, dans une perspective de capitalisation des acquis et d'amélioration continue.**		
· Evaluation des acquis des formés et des effets produits par la formation sur l'acquisition des compétences visées • Evaluation de l'action de formation. • Restitution, bilan au commanditaire. • Mise en place d'actions de régulation et d'évaluation afin de construire une expertise basée sur l'analyse des pratiques professionnelles mises en œuvre.	C1-3.1Concevoir et utiliser les épreuves et les outils d'évaluation adaptés à l'action de formation et à ses modalités de mise en œuvre en s'appuyant sur les différentes fonctions de l'évaluation. C1-3.2 Evaluer les acquis des formés en cours et à l'issue de l'action de formation afin de mesurer l'évolution des compétences acquises. C1-3.3 Restituer les résultats des évaluations aux apprenants et au commanditaire afin de servir de levier à la mise en œuvre des acquis en situation réelle, d'identifier les compléments de parcours. C1-3.4 Recueillir et analyser le niveau de satisfaction des formés dans la perspective d'un retour au commanditaire et afin d'améliorer les actions de formation futures. C1-3.5 Evaluer sa posture et ses gestes professionnels de formateur dans le cadre d'une démarche réflexive pour améliorer sa pratique et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.		

Bloc 2 : Mobiliser les cadres institutionnel et partenarial de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques			
REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
2-1 Inscription de son action dans un environnement institutionnel et partenarial • Contribution au réseau institutionnel et partenarial.	**C 2-1 Inscrire son action en cohérence avec son environnement institutionnel et partenarial afin d'y contribuer de façon adaptée et de le promouvoir.** C2-1.1 Situer son activité et sa responsabilité dans le réseau institutionnel et partenarial afin de contribuer au projet global de l'institution d'appartenance. C2-1.2 Inscrire ses actes professionnels dans une démarche de responsabilité sociale, environnementale et professionnelle afin de garantir la pertinence de son action. C2-1.3 Prendre en compte, dans son action, les évolutions des cadres législatif et pédagogique du système éducatif et du système de formation pour s'inscrire de façon adaptée dans un processus d'amélioration continue. C2-1.4 Identifier et caractériser les métiers, statuts, fonctions et rôles des acteurs de ces systèmes pour identifier les interactions potentielles avec les activités du formateur et mobiliser les acteurs pertinents. C2-1.5 Représenter et promouvoir son organisation ou son institution en s'appuyant sur une « stratégie réseau » permettant d'identifier les interlocuteurs, les lieux et les instances de promotion et de développement et d'agir avec eux. C2-1-6 Assurer une veille institutionnelle, réglementaire et professionnelle sur l'évolution des textes, des recherches, des pratiques afin d'adapter les dispositifs de formation aux préconisations, recommandations.	**Présentation orale d'une cartographie commentée du réseau professionnel, institutionnel et partenarial du candidat et développement, sur cette base :** • **d'une approche critique du réseau et de son mode d'activation, en fonction d'un objectif professionnel que le candidat explicitera ;** • **des modalités d'inscription d'un dispositif de formation au sein d'un réseau ;** • **de l'inscription de ce réseau dans les systèmes d'éducation et de formation.** **Présentation orale et entretien** devant un jury composé d'un professionnel du secteur d'activité et d'un dirigeant d'un organisme de formation, ou son représentant, qui n'est pas celui du candidat.	• Les statuts, fonctions et rôles des acteurs de la formation (personnes et organisations) sont clairement identifiés. Son rôle et sa responsabilité sont qualifiés dans ce context • Les acteurs nécessaires au fonctionnement du dispositif envisagé sont repérés, qu'ils soient présents ou absents du réseau actuel. • Un plan d'action réseau est proposé qui articule le projet professionnel du candidat avec les contraintes et ressources des organisations. La place de l'organisation d'appartenance est précisée. • La démarche de veille permet d'identifier la mobilisation de ressources adaptées. • Les partenariats engagés sont présentés dans leurs visées et dans les modalités de mise en œuvre.

2-2 Construction de partenariats au service de la formation. • Développement de partenariat • Formalisation de conventions adaptées au contexte et aux enjeux du partenariat	**C2-2 Mobiliser des partenaires institutionnels et professionnels pour répondre aux besoins de professionnalisation des acteurs du système de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques.** C2-2.1 Repérer, évaluer et valoriser les opportunités pouvant contribuer au projet de l'institution, aux projets de formation, à l'accompagnement des formateurs afin de garantir les moyens d'une professionnalisation adaptée aux contextes. C2-2.2 Mobiliser des partenaires internes ou externes et coordonner leur activité dans le cadre des dispositifs de formation afin d'enrichir l'offre de professionnalisation. C2-2.3 Rechercher, identifier, réactiver les personnes ressources et les réseaux afin de développer les partenariats sur les plans institutionnel, professionnel et territorial pour répondre aux enjeux d'un dispositif ou d'une action de formation	Modalités de la présentation orale : • La présentation dure de 15 à 20 mn Un échange de 15 à 20 mn est prévu ensuite.	• Les choix des supports de présentation sont argumentés. • La présentation, structurée, prend appui sur des supports adaptés, respecte le cadre temporel donné et les attendus d'une communication dans un cadre professionnel. • L'entretien montre la capacité du candidat à répondre aux questions du jury et à entrer dans une discussion professionnelle.
	C2-2.4 Contractualiser, suivre et évaluer les partenariats mis en place en respectant la réglementation afin de garantir la cohérence et la qualité des projets de formation. C2-2.5 Initier ou contribuer à des recherches ou formations-action afin d'être en prise avec la recherche et de garantir une rigueur scientifique à son activité professionnelle.		

Bloc 3 : Concevoir l'ingénierie des dispositifs de formation professionnelle			
REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
3-1 Ingénierie stratégique de la formation. • Contribution à la politique de formation d'une structure • Analyse des besoins de développement des personnes. • Construction d'une offre en réponse à un cahier des charges ou un appel d'offres. • Elaboration d'un dispositif de formation adapté au contexte et aux enjeux de développement professionnel de la structure.	**C 3-1 Construire un dispositif de formation relevant d'une stratégie de développement de compétences au sein d'une structure en prenant en compte besoins individuels et collectifs.** C3-1.1 Analyser les besoins d'évolution et de développement des personnes, les ressources des situations de travail, les évolutions de l'environnement, en respectant les orientations de la structure et des décideurs, afin de dégager des axes de développement nécessaires à la conception du dispositif et au développement des compétences individuelles et collectives. C3-1.2 Elaborer un plan de développement des compétences à partir de l'analyse des besoins et des objectifs stratégiques de l'organisation dans une démarche de progrès et d'innovation. C3-1.3 Concevoir un dispositif de formation prenant en compte l'environnement législatif de la formation professionnelle, le cahier des charges, les situations d'emploi et les besoins de compétences afin de garantir une proposition adaptée aux besoins collectifs et individuels. C3-1.4 Construire l'architecture du dispositif de formation en s'appuyant sur des modalités de formation articulées (actions de formation en situations de travail, stage, formation en salle, hybridation…) afin de garantir la construction de compétences individuelles et collectives adaptées à l'organisation et la spécificité des postes. C3-1.5 Concevoir des outils et des supports de diffusion de l'offre de formation permettant de faire connaître et valoriser les dispositifs auprès de commanditaires ou de formés potentiels.	**Présentation orale de l'analyse d'un dispositif de formation conçu, mis en œuvre et évalué. Cette présentation s'appuie sur une collecte de preuves professionnelles ordonnées, témoignant de la manière dont les 3 dimensions de l'ingénierie de formation (stratégique, qualité et financière) sont prises en compte.** Présentation orale et entretien devant un jury composé d'un professionnel du secteur d'activité et d'un dirigeant d'un organisme de formation, ou son représentant, qui n'est pas celui du candidat. • La présentation dure de 15 à 20 mn • Un échange de 15 à 20 mn est prévu ensuite.	• La présentation orale s'appuie sur un support visuel présentant des preuves professionnelles cohérentes par rapport au dispositif présenté. **Ingénierie stratégique :** • Le dispositif est présenté (étapes, démarches et outils mobilisés) au regard du développement professionnel visé. • Les choix opérés dans l'élaboration du dispositif de formation sont argumentés et cohérents avec la commande et les besoins des formés. **Ingénierie de la qualité :** • L'analyse s'appuie sur des connaissances en ingénierie de la formation qui sont explicitées. • Les modalités d'évaluation et de pilotage sont précisées et témoignent de la manière dont le processus d'amélioration continue est pris en compte.

3-2 Ingénierie de la qualité des dispositifs de formation. • Mise en œuvre de la qualité professionnelle des dispositifs de formation. • Organisation d'une veille sur les métiers et la formation. • Mise en œuvre d'outils de pilotage et de suivi des actions de formation.	**C 3-2 Mettre en place un processus d'amélioration continue des dispositifs de formation afin de garantir leur qualité par rapport aux enjeux des métiers et de leur actualisation.** C3-2.1 Améliorer de façon continue la qualité de ses prestations en réalisant une veille documentaire et de recherche sur les problématiques et les règles de la formation, sur les métiers et sur les évolutions des systèmes éducatifs et de formation et en répondant aux critères d'homologation et de certification en vigueur. C3-2.2 Concevoir des outils d'évaluation du dispositif de formation au sein de parcours de formation initiale ou continue et en situations de travail afin de mesurer les effets de la formation et d'accompagner les évolutions personnelles et collectives. C3-2.3 Piloter une démarche d'amélioration continue des dispositifs de formation au regard des évaluations réalisées afin de faire évoluer les orientations stratégiques, la mise en œuvre des actions, les compétences des formateurs.		**Ingénierie financière :** • La manière dont la dimension financière est prise en compte est présentée et analysée. • Les preuves présentées sont suffisantes (nombre et diversités) et pertinentes (elles attestent de la qualité du travail mené et de son adaptation au dispositif de formation) • La forme de l'oral respecte les attendus d'une présentation publique dans un cadre professionnel. • L'entretien avec le jury permet de soutenir une discussion professionnelle.
3-3 Ingénierie financière d'un dispositif de formation. • Elaboration de la proposition financière du dispositif de formation. • Gestion des documents de prise en charge. • Collecte des données nécessaires à la réalisation du bilan pédagogique et financier.	**C 3-3 Mettre en œuvre une ingénierie financière adaptée à la commande et en adéquation avec les obligations légales d'un organisme de formation.** C3-3.2 Etablir un devis et construire un dossier de demande de prise en charge auprès des organismes financeurs, en respectant le cadre imposé. C3-3.1 Elaborer et suivre le budget prévisionnel d'un dispositif de formation en respectant les obligations légales et comptables d'un organisme de formation de manière à garantir la faisabilité de la proposition. C3-3.3 Réaliser les bilans pédagogiques et financiers aux échéances adaptées et conformément aux demandes des financeurs, en collectant les données nécessaires afin de savoir répondre aux exigences règlementaires.		

Bloc 4 : Accompagner les équipes dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation pluri-intervenants			
REFERENTIEL D'ACTIVITES *décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés*	**REFERENTIEL DE COMPETENCES** *identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités*	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
4-1 Conception de dispositifs de formation pluri-intervenants. • Sollicitation et recrutement des formateurs.	**C 4-1 Constituer une équipe de formateurs dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de formation pluri-intervenants afin d'enrichir les processus de travail et d'analyse collectifs.** C4-1.1 Discerner, en fonction d'une demande, la pertinence d'une proposition de dispositif pluri-intervenants et savoir l'argumenter auprès du commanditaire. C4-1.2 Recruter les intervenants en fonction des compétences nécessaires aux objectifs visés par le dispositif de formation, en sollicitant les réseaux et en s'appuyant sur des compétences repérées dans les réseaux.	**Production d'un écrit professionnel d'analyse d'un dispositif de formation pluri- intervenants.** **L'écrit présentera la manière dont :** • **une équipe a été constituée en cohérence avec les visées recherchées et la manière dont elle a été accompagnée ;** • **le dispositif témoigne d'une pratique collaborative.** **L'écrit**, de 15 à 20 pages* hors annexes, est évalué par un jury composé d'un professionnel du secteur d'activité et d'un dirigeant d'un organisme de formation, ou son représentant, qui n'est pas celui du candidat. *Selon les normes fixées par le règlement général de la certification.	• Le choix du dispositif pluri-intervenants est pertinent au regard de la commande et des objectifs visés. • Sa construction relève d'un travail collaboratif analysé. • La manière dont l'équipe a été constituée et accompagnée est présentée et argumentée. • Les pistes d'amélioration sont argumentées et présentent la manière dont le développement professionnel des formés et des formateurs est envisagé. • La forme de l'écrit respecte les normes de langue et de présentation en vigueur dans le champ professionnel.
4-2 Accompagnement et coordination d'équipes de formateurs dans le cadre de dispositifs pluri-intervenants. • Mise en place d'une ingénierie collective de formation. • Accompagnement et coordination d'une équipe d'intervenants. • Gestion de l'activité et des plannings. • Conduite de projets collectifs de formation.	**C 4-2 Accompagner et coordonner l'action d'une équipe pédagogique afin de constituer une communauté de pratique réflexive au service d'un projet de formation.** C4-2.1 Dans le respect d'un cahier des charges et en se référant à la commande, concevoir un projet de formation collectif, l'argumenter et en expliciter les enjeux et les modalités afin d'accompagner les intervenants dans l'appropriation de l'action ou du dispositif de formation à mettre en place. C4-2.2 Animer une équipe d'intervenants en mettant en œuvre des pratiques de collaboration afin de co-construire une ingénierie pédagogique et de structurer une équipe apprenante. C4-2.3 Définir et mettre en œuvre les démarches et les outils nécessaires à une ingénierie collective (gestion des plannings, calendrier des réunions, prévision des outils de communication et d'information, suivi et évaluation de la formation) afin de favoriser et faciliter le travail collectif de l'équipe pédagogique. C4-2.4 Mettre en œuvre les activités nécessaires au développement professionnel des formateurs en accompagnant la lecture des situations d'apprentissage et de formation, en particulier en prenant appui sur les différentes conceptions de l'analyse des pratiques en formation, afin de développer une intelligence collective des apprentissages.		

Epreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle		
L'épreuve vise principalement à évaluer la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des quatre blocs de compétences, et à témoigner d'une posture réflexive dans sa pratique professionnelle et, par ailleurs, porteuse de sens.	**REFERENTIEL D'EVALUATION** *définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*	
	MODALITÉS D'ÉVALUATION	**CRITÈRES D'ÉVALUATION**
Il est ainsi demandé au candidat de rendre compte par écrit et à l'oral, de l'analyse de ses pratiques professionnelles en particulier en montrant sa capacité à : • Référer sa pratique de formateur aux valeurs qui la fondent. • Développer une intelligence des situations de formation. • Organiser la lecture des situations d'apprentissage et de formation. • Analyser, interroger et problématiser sa pratique de formateur pour la faire évoluer et adopter une posture de praticien réflexif. • Activer un questionnement éthique à propos de la finalité des apprentissages • Référer sa pratique aux données théoriques et scientifiques, actualisées, les plus pertinentes. • Définir des axes de progrès à partir des résultats d'une ou de plusieurs analyses successives et les traiter dans la durée. • Expliciter et argumenter son identité professionnelle et son projet	**Production d'un écrit professionnel de relecture et d'analyse de situations significatives du parcours professionnel.** **Cet écrit*, de 60 pages environ (hors annexes), prend appui sur l'expérience professionnelle et explicite le sens, la pertinence et les perspectives des actions professionnelles exercées.** *Selon les normes fixées par le règlement général de la certification. **Présentation orale de l'écrit devant un jury présidé par un membre de la commission de certification et composé pour moitié de professionnels du secteur d'activité**. • 15 à 20 minutes de présentation orale • 30 à 40 minutes d'échange avec le jury.	Ecrit : • Le/les contexte(s) professionnel(s) de formation est/sont décrit(s) de manière précise et contextualisée. • Le choix des situations significatives permet de construire une problématisation du parcours professionnel vécu. • L'analyse des situations témoigne de la construction d'une identité professionnelle. • Les compétences professionnelles développées sont identifiées et situées au regard du référentiel métier. • Les références méthodologiques et théoriques retenues pour l'analyse sont explicitées. • Les leçons tirées pour des situations futures sont envisagées. • L'implication personnelle de l'auteur dans l'écriture à ses différentes phases de production est mise en évidence. • La forme de l'écrit est conforme aux attendus de présentation d'un document de communication professionnelle dans le cadre d'une certification de niveau 7. **Oral :** La présentation et l'entretien avec le jury permettent au candidat de : • Témoigner d'une position de praticien réflexif vis-à-vis des expériences vécues. • Rendre compte de la construction de son identité professionnelle. • Témoigner de l'appropriation des concepts et références mobilisés. • La présentation respecte le cadre temporel donné. • La posture, la forme de l'oral et les choix de supports respectent les attendus d'une communication dans un cadre professionnel.

IV. Le planning du dispositif de formation

	Premier regroupement	Deuxième regroupement	Troisième regroupement		Quatrième regroupememt	Cinquième regroupemeмnt	Sixième regroupement	
	5 Jours	5 Jours	5 Jours		5 Jours	5 Jours	5 Jours	
Dominante				MSMP1			Oral BC3	MSMP2
Contenus et dispositif								
Responsable BC	EIF : NG+ML+GC	EIF : NG+ML+GC	EIF : NG+ML+GC		EIF : NG+ML+GC	EIF : NG+ML+GC	EIF : NG+ML+GC	
Travail intersession								
	lundi, avril 08, 2024	lundi, mai 13, 2024	lundi, juin 10, 2024		lundi, juillet 01, 2024	lundi, août 26, 2024	lundi, septembre 16, 2024	
Premier Jour-Matin 9h-Accueil-9h30_13h-intervention	Ouverture et présentation de la formation et des documents	Quoi de Neuf ? Nicolas GALAS	Quoi de Neuf ? GALAS		Quoi de Neuf ? + MSMP - NG	Quoi de Neuf ?NG	Quoi de Neuf ? NG	
Premier jour de la session - Après Midi (14h30-17h30)	Formation du groupe et travail sur le RAC - ML+GC+NG+JD	GAPP 1 Patricia Vallet	EIF Delphine / Laurence : Témoignage		Histoire de vie – ML	Analyse réflexive + EIF ML+GC+NG	Conduite du changement - ML	
	mardi, avril 09, 2024	mardi, mai 14, 2024	mardi, juin 11, 2024		mardi, juillet 02, 2024	mardi, août 27, 2024	mardi, septembre 17, 2024	
Deuxième jour de la session - (9h-12h30)	RAC suite + Métier-formateur - ML+GC+NG	BC 1 JD	Fonction évaluation – ML+GC		BC 1 GC	Gestion de conflits -ML	GAPP 3 Patricia Vallet	
Deuxième jour de la session - (13h30_17h)	Métier-Formateur + BC1 - ML	BC 1 JD	Fonction évaluation – ML+GC		Approche systémique - GC+ML	Gestion de conflits -ML	Atelier BC3 JB	
	mercredi, avril 10, 2024	mercredi, mai 15, 2024	mercredi, juin 12, 2024		mercredi, juillet 03, 2024	mercredi, août 28, 2024	mercredi, septembre 18, 2024	
Troisième jour de la session - (9h-12h30)	IPF Eric Dubois	BC 1 JD	Daniel FAVRE - Représentations		BC 3 ND + LL	Approche systémique - GC+ML	Pascale TOSCANI	
Troisième jour de la session - (13h30_17h)	IPF Eric Dubois	BC 1 JD	Daniel FAVRE - Représentations		BC 3 ND + LL	CEDEVA 1 - Equipe + Stagiaires	Pascale TOSCANI	
	jeudi, avril 11, 2024	jeudi, mai 16, 2024	jeudi, juin 13, 2024		jeudi, juillet 04, 2024	jeudi, août 29, 2024	jeudi, septembre 19, 2024	
Quatrième jour de la session - (9h-12h30)	BC 1 - intro sur la DP Julien Defois	BC 3 ND + LL + SP	Atelier écrit BC 1 JD+GC		PORT FOLIO – Eric Dubois	BC 3 ND + LL	Motivation - GC+ ML	
Quatrième jour de la session (13h30_17h)	BC 1 - intro sur la DP Julien Defois	BC 3 ND + LL + SP	Atelier écrit BC 1 JD+GC		Analyse des besoins SP	BC 3 ND + LL	BC 1 JD + CG	
	vendredi, avril 12, 2024	vendredi, mai 17, 2024	vendredi, juin 14, 2024		vendredi, juillet 05, 2024	vendredi, août 30, 2024	vendredi, septembre 20, 2024	
Cinquième jour de la session -(9h-12h30)	BC 1 JD	Le rôle MSMP	ATELIER IPF Eric Dubois		Cahier des charges NG	ATELIER IPF Eric Dubois	Oral BC3	
Cinquième jour de la session - (13h30_17h)	BC 1 JD	Le rôle MSMP	ATELIER IPF Eric Dubois		GAPP 2 Patricia Vallet	ATELIER IPF Eric Dubois	Oral BC3	

	Septième regroupement	Huitième regroupement	Neuvième regroupement		Dixième regroupemet	Onzième regroupement	Douzième regroupement
	5 Jours	5 Jours	5 Jours		5 Jours	5 Jours	5 Jours
Dominante		Remise BC1	Oral BC2	MSMP3			Oral BC4
Contenus et dispositif							
ResponsableBC	EIF : NG+ML+GC	EIF : NG+ML+GC	BC1 : Lafont + GC		BC1 : Lafont + GC	BC1 : Lafont + GC	EIF : NG+ML+GC
Travail intersession							
	lundi, octobre 14, 2024	lundi, novembre 18, 2024	lundi, décembre 09, 2024		lundi, janvier 13, 2025	lundi, février 03, 2025	lundi, mars 10, 2025
Premier Jour-Matin 9h-Accueil-9h30_13h-intervention	Quoi de Neuf ? NG	Quoi de Neuf ? NG	Quoi de Neuf ? NG		Quoi de Neuf ? NG	Quoi de Neuf ? + MSMP - ML+GC	Quoi de Neuf ? NG
Premier jour de la session - Après Midi (14h30-17h30)	Epreuve Intégrative Finale	Epreuve Intégrative Finale	Lancement BC4 – NG/MC		Epreuve Intégrative Finale	Epreuve Intégrative Finale	Epreuve Intégrative Finale
##############	mardi, octobre 15, 2024	mardi, novembre 19, 2024	mardi, décembre 10, 2024		mardi, janvier 14, 2025	mardi, février 04, 2025	mardi, mars 11, 2025
Deuxième jour de la session - 9h-12h30	BC 2 - -Chantal Nami	BC 2 - Chantal Nami	Statut juridique et budget – Anne-Laure		Atelier BC4 - ML / MC	Atelier BC4	Thierrry MAGNIN
Deuxième jour de la session - 13h30_17h	BC 2 - -Chantal Nami	BC 2 - Chantal Nami	Statut juridique et budget – Anne-Laure		Atelier BC4 - ML / MC	Atelier BC4	Epreuve Intégrative Finale
##############	mercredi, octobre 16, 2024	mercredi, novembre 20, 2024	mercredi, décembre 11, 2024		mercredi, janvier 15, 2025	mercredi, février 05, 2025	mercredi, mars 12, 2025
Troisième jour de la session - 9h-12h30	Patricia VALLET - Ethique et image du formateur	Bruno DEVAUCHELLE	Mireille CIFALI		Marc DUGAST	Suprise	Présentation orale BC4
Troisième jour de la session - 13h30_17h	Patricia VALLET - Ethique et image du formateur	Bruno DEVAUCHELLE	Mireille CIFALI		Marc DUGAST	Surprise	Présentation orale BC4
##############	jeudi, octobre 17, 2024	jeudi, novembre 21, 2024	jeudi, décembre 12, 2024		jeudi, janvier 16, 2025	jeudi, février 06, 2025	jeudi, mars 13, 2025
Quatrième jour de la session - 9h-12h30	Finalisation BC1 Julien	GAPP 4 Patricia Vallet	Finalisation du travail du BC2 - NG		GAPP 5 Patricia Vallet	Besoin/Désir d'apprendre-ML+GC	GAPP 6 Patricia Vallet
Quatrième jour de la session 13h30_17h	Lien EIF - BC1 Julien	PORT FOLIO – Eric Dubois	Qualité-NG		CEDEVA 2 - Equipe + Stagiaires	Besoin/Désir d'apprendre-ML+GC	Préparation du Best OFF
##############	vendredi, octobre 18, 2024	vendredi, novembre 22, 2024	vendredi, décembre 13, 2024		vendredi, janvier 17, 2025	vendredi, février 07, 2025	vendredi, mars 14, 2025
Cinquième jour de la session - 9h-12h30	Ecoute et relation ML	Vos couleurs de formateur-NG	Validation du BC2		Rendu de l'IPF en extraterritorialité	Fin d'écriture BC4	BEST OFF
Cinquième jour de la session - 13h30_17h	Ecoute et relation ML	Vos couleurs de formateur-NG	Validation du BC2		Rendu de l'IPF en extraterritorialité	Fin d'écriture BC4	Table ronde : bilan de la formation (tous)

V. Équipe pédagogique : Domaines d'interventions et qualifications

L'équipe pédagogique concernant le titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques intervient sur ce dispositif depuis à minima 4 sessions de l'ancienne version du titre. Ces professionnels de la formation de formateur ont une qualification de niveau 7 dans ce domaine. Ils interviennent également dans d'autres formations de formateur ou de conseiller en accompagnement professionnel.

V.a) Les intervenants

Responsable pédagogique
Nicolas GALAS
Intervenant en formation de formateurs depuis 2006 dans de nombreux organismes. Titulaire du DU de Responsable de formation et du titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques.

Responsable de l'accompagnement de l'Epreuve Intégrative Finale – EIF.
Monique LAFONT – Georges CHAPPAZ – Nicolas GALAS

Responsable du BC 1
Julien DEFOIS – Georges CHAPPAZ
Julien DEFOIS – *Titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques. Intervenant en didactique professionnelle.*

Georges CHAPPAZ - *Maître de Conférence à l'Université d'Aix Marseille. Intervenant en formation de formateurs depuis plus de 30 ans dans de nombreux organismes.*

Responsable du BC 2
Chantal NAMI *– Intervenante au CARIF PACA.*

Responsable du BC3
Laurence LILONI
Titulaire du Titre de formateur de formateurs, d'enseignants et de cadres pédagogiques – Responsable pédagogique de ce titre pour l'ENSEIS (Annecy)

Sandrine PION
Titulaire de formateur de formateurs, d'enseignants et de cadres pédagogiques - Intervenante en formation de formatrice pour adultes et de Conseillère en Insertion Professionnelle .

Nicolas GALAS
Titulaire du Dufres & du Titre de formateur de formateurs, d'enseignants et de cadres pédagogiques - Intervenant en formation de formateurs depuis plus de 15 ans (DUFA, Licence pro, Dufres, ...) à la FC de l'Université d'Avignon Pays de Vaucluse.

Responsable *du BC4*
Monique LAFONT *Intervenante en formation de formateurs depuis plus de 30 ans dans de nombreux organismes. Responsable de la formation des formateurs (UNAPEC et Formiris). Formatrice et coach.*

Magali COFFIN *– Titulaire du titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques et du diplôme universitaire d'accompagnatrice de parcours professionnel.*

Itinéraire personnalisé & Portfolio
Éric DUBOIS
Intervenant en formation de formateurs. Titulaire du titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques

Chargée des GAPP

Patricia VALLET

Formatrice à l'IRTS - Doctorat d'études psychanalytiques, option : Ethique. Ouvrage : Désir d'emprise et éthique de la formation

V.a) Les conférenciers

Intervention sur le thème de l'accompagnement
Mireille CIFALI
Mireille CIFALI est une historienne et psychanalyste suisse. Elle est professeure honoraire de sciences de l'éducation à l'université de Genève.

Image de soi
Marc DUGAST
Coiffeur et morpho-psychologue, est celle qui harmonise la beauté intérieure et extérieure.

Intervention à propos des Neurosciences
Pascale TOSCANI
Pascale TOSCANI est titulaire d'un doctorat en psychologie cognitive. Elle a la responsabilité du GRENE.MONDE. Le GRENE est une unité de recherche en neurosciences éducatives dont l'objectif est de faire de la transposition didactique pour la classe, à partir des recherches neuroscientifiques. Elle est aussi chercheure associée au LIRDEF (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Didactique, Éducation et Formation) à l'Université de Montpellier.

Intervention à propos de la formation à distance
Bruno DEVAUCHELLE
Formateur, Chercheur, Consultant indépendant, associé au laboratoire TECHNE, Université de Poitiers

Intervention à propos des représentations et des violences
Daniel FAVRE
Professeur des Universités en Sciences de l'Éducation à l'IUFM - Université Montpellier 2. Il est Docteur d'État en Neurosciences et Docteur en Sciences de l'éducation.

Intervention à propos de l'emprise et l'éthique dans le métier de formateur
Patricia VALLET
Née dans une banlieue parisienne où la danse et le piano font partie de la bonne éducation, elle hait l'école et elle fait des pointes pour tenter de regarder le monde autrement.
Doctorat d'études psychanalytiques, option : Ethique. Ouvrage : Désir d'emprise et éthique de la formation

V.b) Les parrains et les marraines

Les stagiaires seront accompagnés par des personnes qui ont déjà suivi ce dispositif. Le but est de pouvoir s'appuyer sur ces formateurs afin de faciliter le quotidien des stagiaires.

Magali ROS
Magali est titulaire du titre de formatrice d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques. Elle intervient actuellement en tant qu'enseignante.

Fabrice URBANIAK
Titulaire de la licence professionnelle de formateur. Il est en cours de validation du titre de formateur d'enseignants, de formateur et de cadres pédagogiques.

V.c)La référente handicap

Coralie BERT-PERINO
Coralie vous accompagnera dans vos démarches et vos demandes.

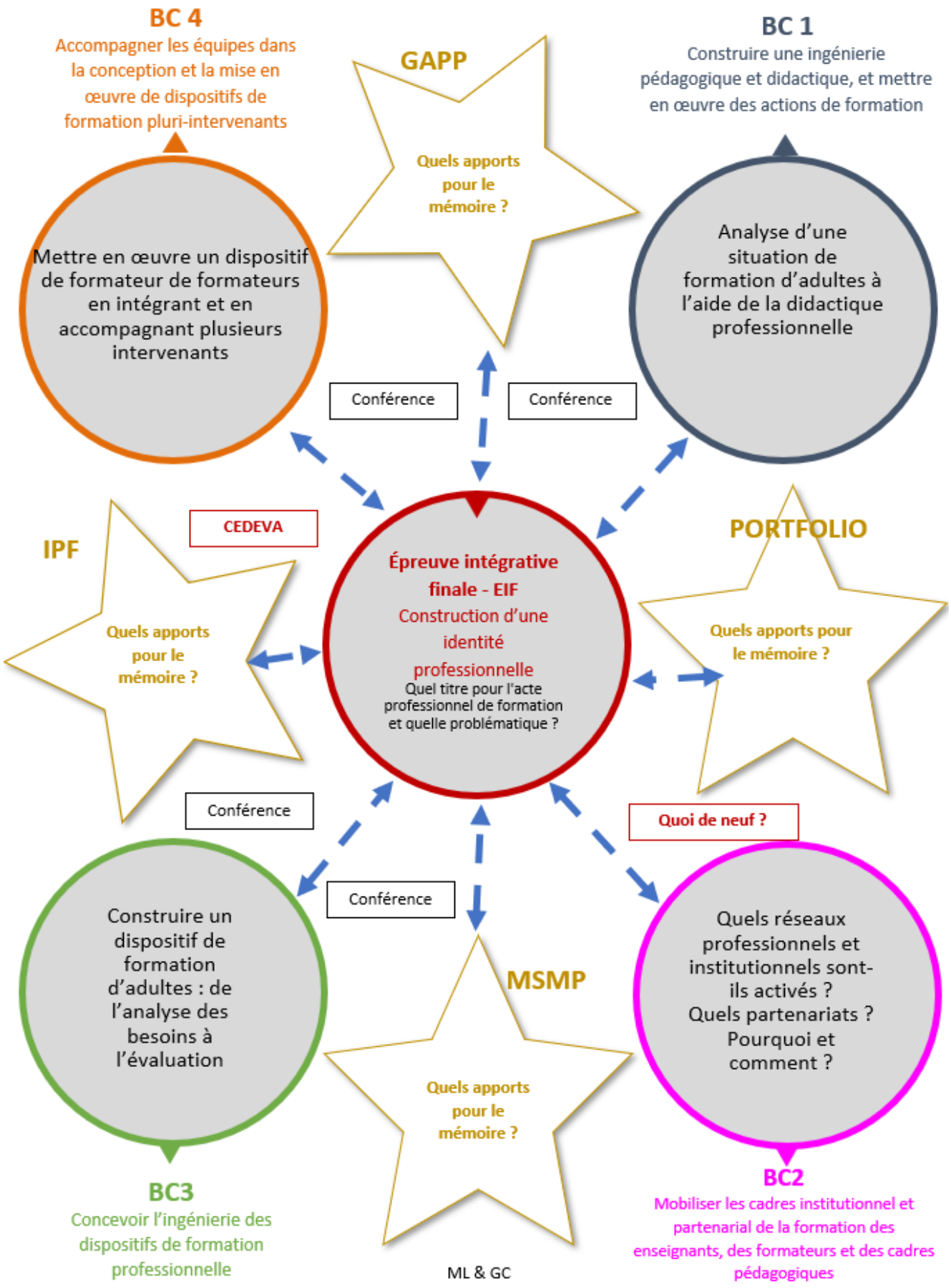
V.d) Le référent qualité Qualiopi

Nicolas GALAS
Le directeur de l'organisme de formation est également le référent Qualité QUALIOPI. Le certificateur Qualiopi est le CIDÉES. Il forme sur différents types de formation de formateurs sur le thème de la qualité et il a construit une veille sur la qualité.

VI.Calendrier des évaluations

- **BC 1 – Évaluation : Novembre 2024**
- **BC 2 – Évaluation : Décembre 2024**
- **BC 3 – Évaluation : Septembre 2024**
- **BC 4 – Évaluation : Mars 2025**
- **Épreuve intégrative finale – Mémoire professionnel : Le jury a lieu à minima trois mois après la fin du dispositif de formation.**

VII. Les ingrédients qui participent à la construction de l'identité professionnelle du formateur



VIII. Le GAPP

Responsable du GAPP : Patricia VALLET

Le **« Groupe d'Analyse de la Pratique Professionnelle** » est un lieu privilégié pour la construction collective de savoirs sur l'exercice du métier de *formateur*[2].

1° Développer une réflexion personnelle :

Il s'agit, d'une manière générale, de permettre ou d'aider les membres d'un GAPP à savoir ce qu'ils font quand ils font quelque chose ! Ou encore, selon la formule de Cornélius CASTORIADIS, à « *penser ce que l'on fait, et savoir ce que l'on pense* » !

2° Analyser et améliorer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur une situation de groupe :

Le GAPP est en effet ce lieu « privilégié », hors de tout contexte d'évaluation, où, loin d'être pris par le temps, chaque participant pourra prendre son temps pour élaborer/élucider le « sens » de son engagement, c'est-à-dire autant son orientation que sa signification. Pour ce faire il bénéficiera de l'écoute et du questionnement de ses pairs.

3° Être à même de débusquer les enjeux liés à son histoire de vie :

L'engagement dans ce métier n'est pas le fait du hasard. Mesurer en quoi « je » est en « jeu » permet de préserver la distance nécessaire à sa pratique. Cette opportunité n'existe que dans le cadre des principes de fonctionnement explicités en début de séance, dont l'animateur se doit d'être le garant.

DEONTOLOGIE DU GAPP

A - Principes de fonctionnement

- *Volontariat et implication personnelle :*

Pour le bon fonctionnement du groupe, la présence de tous est indispensable. Par contre seuls les volontaires proposeront des études de cas.

- *Confidentialité :*

Pour faciliter le travail et l'expression de chacun, il importe que les participants s'engagent à ne pas diffuser en dehors du cadre de la formation le contenu des études de cas.

- « *Non- conflictualité* » (Cf. J. Moll - bibliographie du GAPP) *:*

Le travail d'analyse n'a pas pour objectif de déterminer qui « a raison » dans le débat suscité par l'étude de cas, mais d'aider l'intervenant à clarifier les « raisons » qui ont inspiré sa pratique.

- *Elaboration collective du savoir :*

« On n'est intelligent qu'à plusieurs » aurait dit Einstein. ! C'est en tous cas l'objectif du GAPP que d'élaborer ensemble un savoir distancié à partir des expériences de chacun.

B - Méthodologie : L' « Etude de cas »

- *Choix :*

Parmi les différentes propositions initiales, on choisira pour commencer celle qui « parle » au plus grand nombre dans le groupe, étant bien entendu qu'il ne s'agit pas de proposer un thème général (ex : l'absentéisme, la non-écoute dans le groupe...), mais bien une situation vécue concernant par exemple un décalage entre ce qu'on se projetait de faire, et le déroulement effectif de la séance.

- *Déroulement :*

Exposé de la situation par le volontaire, selon la modalité qui lui convient : dans la mesure du possible les membres du groupe s'abstiennent de toute réflexion, et gardent pour la fin (annoncée par l'intervenant) les *questions d'information* - à l'exclusion de toute velléité d'interprétation ou de conseils prématurés.

« Retentissement » : Les participants, frustrés jusque-là dans leur envie de réagir (?), sont invités à le faire par écrit sous forme de « portraits chinois » : (*Si cette situation était…..,ce serait….. , parce que…)* A la lecture de ces « portraits » l'intervenant est en droit de demander des explications… qui ne manquent pas d'introduire la *phase d'analyse* proprement dite. C'est seulement à l'issue de celle-ci que les « conseils » sont les bienvenus, sous forme de *« pistes pour l'action ».*

- La séance se termine par un *bilan* visant à dégager pour chacun les « mots-clés » qu'il retire de cette étude de cas.

[2] Terme générique englobant les métiers de la formation d'adultes. Le GAPP peut concerner aussi bien toute situation professionnelle centrée sur la relation humaine.

IX. Mises en Situation en Milieu Professionnel

Responsable des MSMP : Nicolas GALAS – Coralie BERT-PERINO

Le parcours de formation pour l'obtention du Titre suppose des **Mises en Situation en Milieu Professionnel (MSMP)** d'une durée minimale de 120 heures. Elles sont au cœur de la formation et essentielles pour l'acquisition ou le renforcement de compétences en vue de l'obtention du Titre de la réalisation du projet personnel et professionnel de chaque candidat.
Ces MSMP comprennent une forte part d'individualisation. Elles visent une alternance intégrative.

Objectifs :

- Découvrir des lieux et des pratiques variés d'exercice du métier de formateur et de responsable de formation
- Développer en situation professionnelle réelle des compétences de formateur ou de responsable de formation
- Acquérir des gestes et postures adaptés aux situations professionnelles rencontrées
- Intégrer et mobiliser ses acquis d'expérience et de formation en situation professionnelle.
- Développer ou conforter une ou des expertises

Ces objectifs généraux sont à affiner en fonction du parcours de chaque candidat au Titre.

Durée minimale : 20 jours soit 140 heures.

Lieux, publics et contextes :
Les MSMP constituent un moyen privilégié de se décentrer de sa propre pratique ou de développer une ou des expertises. Il est donc recommandé de varier les lieux, publics ou contextes. Ces MSMP sont en effet l'occasion de découvrir d'autres pratiques que les siennes.
Différents lieux peuvent être choisis : organismes de formation d'enseignants, de formateurs, de professionnels de la santé, du travail social, mais aussi organismes publics, entreprises, associations, etc.

Déroulé :
Le cadre de ces MSMP est commun à tous les candidats et leur mise en œuvre adaptée au parcours, au projet, aux contraintes propres à chacun.
Ainsi, les différents lieux, contextes ou publics de mise en situation professionnelle, la durée respective dans chaque lieu, la place dans le calendrier général de la formation et les objectifs sont à négocier avec le responsable de la formation dans chaque Université ou centre de formation.

Modalités légales :
Le centre de formation établit des conventions avec les organismes où ont lieu les MSMP et cette convention tripartite est signée par le responsable de la formation, le responsable du lieu de la MSMP et le candidat.

X. Le portfolio

Responsable du PORTFOLIO : Éric DUBOIS

LE PORTFOLIO EST UN SUPPORT PERMANENT QUI EST LA BASE DU PROCESSUS DE PROFESSIONNALISATION.
Il peut prendre différents formes : numérique, papier,…

Il est mis en place dès le premier temps de positionnement et s'enrichit à mesure du parcours.

Il est structuré par le référentiel d'activités, de compétences et de certification.

Il comporte un journal de bord.

Il relate le parcours de formation dans un processus de navigation professionnelle.

Il collecte les preuves de compétences et d'activités, les événements significatifs vécus pendant le parcours.

Il témoigne de l'intégration des acquis et de la réflexivité.

Il contextualise le parcours dans une histoire de vie, un projet professionnel (cf élaboration de l'IPF).

Il est la base des demandes de certification de la part des stagiaires, lorsqu'ils s'estiment prêts.

Ses différents éléments constituent l'un des matériaux à partir duquel les productions demandées pour la certification de chaque BC seront élaborées.

XI. L'Itinéraire Personnalisé de Formation

Responsable de l'IPF : Éric DUBOIS

L'Itinéraire Personnalisé de Formation prend la forme d'un récit de vie professionnelle mis au service des différents écrits du Titre de formateur et en particulier du Mémoire professionnel.

Il est mis en œuvre du début à la fin de la formation et sert de support à un récit de vie professionnelle. « Penser ce que l'on fait et savoir ce que l'on pense… » (Cornélius Castoriadis à propos de la pratique professionnelle). L'IPF s'intègre dans le portfolio.

- Il est destiné à organiser et à donner du sens au parcours professionnel de chacune des personnes et en cela il contribue à la conception du mémoire professionnel.
- Grâce à l'IPF chaque personne peut relier des évènements de sa vie personnelle aux étapes de sa vie professionnelle. Il s'agit d'être à même de débusquer les enjeux liés à son histoire de vie.
- Cette approche de l'analyse réflexive permet de relire son passé, de le structurer, de donner du sens à son vécu, en particulier dans son rapport aux savoirs et aux institutions éducatives et formatrices.
- L'IPF permet aussi de se mettre en projet d'évolution en s'appuyant sur la réflexion menée à propos de son propre vécu.
- Il est aussi destiné à repérer ses cadres éthiques et ses repères théoriques pour réfléchir sur sa pratique.
- L'IPF concrétisé par un document écrit d'une dizaine de pages constitue un support de travail utile pour l'écriture des écrits professionnels.
- Cet écrit n'est pas directement validé dans le Titre de Formateur mais il demeure un outil obligatoire et indispensable à la réussite de la certification.
- Son caractère singulier et personnel lui donne un statut spécial. Hormis l'intervenant chargé d'accompagner l'IPF et le responsable pédagogique de la formation, chaque stagiaire est libre de préserver la confidentialité de sa production. Ainsi chaque stagiaire choisira les pages pouvant figurer dans le portfolio.
- Lors de la journée de présentation de l'IPF en extraterritorialité, le stagiaire élaborera la version de son choix.

XII. Quoi de neuf

Responsable du Quoi de Neuf : Nicolas GALAS, Monique LAFONT, Georges CHAPPAZ

Le Quoi de Neuf ? est un dispositif « fil rouge » de 3 heures 30 qui ouvre chacun des temps de regroupement.

Sa fonction est triple :
- Le premier temps vise l'élaboration d'un SAS qui doit faciliter la transition entre le temps personnel et professionnel des stagiaires et le temps de la formation : le groupe est invité à faire le point sur le vécu de la précédente session, sur les apports et découvertes de la période inter regroupement, sur les questions soulevées par les objectifs et les contenus de la semaine qui débute…

- Le second temps vise à reconnecter le groupe des stagiaires autour de l'avancée de leurs écrits, de leur recherche et du vécu des Mises en Situation en Milieu Professionnel. Ce temps de mise en réseau peut favoriser le conflit socio cognitif, les expériences partagées d'écriture individuelle ou collective et atténuer les effets de solitude ressentis lors de la production des écrits.

- Le troisième temps vise des apports autour du métier de formateur. Il est aussi l'occasion pour les stagiaires qui le souhaitent de contribuer à la formation en présentant des expériences professionnelles sur des thèmes ou des dispositifs précis susceptibles d'intéresser et de nourrir l'ensemble du groupe.

XIII. Charte de parrainage/marrainage

Objectif : Accompagner amicalement et professionnellement le candidat au Titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques mis en œuvre par le centre de formation tout au long de sa formation.

Qui peut être parrain / marraine ?
Tous les candidats ayant suivi le parcours d'accès au Titre de formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques mis en œuvre par l'organisme de formation. Les qualités requises étant l'envie d'aider les autres et la disponibilité et la compétence pour répondre à des questions.

Quel est le rôle et les engagements des parrains / marraines ?
Le rôle du parrain/marraine est d'accompagner au mieux le candidat durant sa formation (12 mois).
Il s'engage à répondre aux questions de son filleul concernant la formation, l'emploi du temps et la préparation des unités de certification.
Il s'engage à lui transmettre son expérience de stagiaire, des conseils et des informations qu'il considérera pertinents.
Il s'engage à répondre au mieux à ses sollicitations. S'il ne peut pas répondre à toutes ses questions, il pourra l'orienter vers les autres membres de l'équipe pédagogique.
Il s'engage à lui apporter un soutien méthodologique, pratique et moral.
Il n'y a pas d'obligation à se rencontrer physiquement. Cependant et selon la distance, nous vous conseillons de vous rencontrer dès le début de la formation afin de faire connaissance, de diagnostiquer les besoins et attentes du/de la filleul(e) et de proposer des modalités de contact afin de mettre un visage sur un nom.

Quel est le rôle de l'étudiant parrainé (filleul) ?
Le filleul s'engage à respecter les modalités de rythme, de contact proposé par le parrain/marraine.
Il s'engage à le tenir informé de son parcours de formation.

Points de vigilance
La relation entre le parrain/marraine et le stagiaire est plutôt une relation de confort et d'accompagnement.
Nous conseillons aux parrains de prendre contact avec leurs filleuls dès le début de la formation afin de faire connaissance, diagnostiquer les besoins et attentes du filleul et de proposer des modalités de contact. Par la suite, nous conseillons aux parrains /marraines qui auraient peu ou pas de contact, de se rapprocher de leur filleul au bout de 1 mois et demi de formation afin de s'assurer qu'il gère par lui-même sa formation et lui rappeler que vous êtes présents s'il en a besoin.

Nous remercions sincèrement tous les parrains et toutes les marraines pour leurs disponibilités et leurs compétences pendant leurs missions bénévoles de parrainage/marrainage.

XIV. Contrat d'adhésion du stagiaire et de l'organisme

Entre les soussignés :

1/ L'organisme de formation ---------- enregistré le numéro de déclaration d'activité de formation auprès de la Préfecture de Vaucluse : ---------- - N° SIRET : ----------

2/ Nom et prénom du stagiaire :

……

est conclu un contrat d'adhésion

ARTICLE 1er : Objet

En exécution du présent contrat, l'organisme de formation s'engage à organiser l'action de formation intitulée « **TITRE DE FORMATEUR D'ENSEIGNANTS, DE FORMATEURS ET DE CADRES PEDAGOGIQUES ».**

ARTICLE 2 : Nature et caractéristiques de l'action de formation

L'action de formation **« TITRE DE FORMATEUR D'ENSEIGNANTS, DE FORMATEURS ET DE CADRES PEDAGOGIQUES »** a pour objectif de développer les compétences en ingénierie, en gestion de projets et en management. Elle prépare à occuper tout poste de responsabilité au sein d'institutions de formation, initiale ou continue.
Elle est sanctionnée par l'obtention d'une Certification Professionnelle de niveau 7 – Bac+5 inscrite au RNCP – Répertoire National des Certifications Professionnelles -

ARTICLE 3 : Organisation de l'action de formation

L'action de formation aura lieu du Date de début au Date de fin. Elle se déroulera à Avignon au centre de formation **----------,** pour un total de 240 heures en centre et de 120 heures en entreprise.

Les intervenants s'engagent :

- à mettre en place les moyens humains et matériels nécessaires au bon déroulement de la formation,
- à dispenser des actions de formation conformes au référentiel et à la démarche qualité,
- à accompagner chaque stagiaire tout au long de son parcours en fonction de ses besoins.

Les conditions générales dans lesquelles la formation est dispensée (règlement, contenus, modalités de validation, programme de l'action de formation, alternance), sont précisées dans le livret d'accueil et le livret pédagogique remis en début d'action à chaque stagiaire.

ARTICLE 4 : Délai de rétractation

A compter de la date de signature du présent contrat, le stagiaire a un délai de 10 jours pour se rétracter. Il en informe l'organisme de formation par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, aucune somme ne peut être exigée du stagiaire.

ARTICLE 5 : Absences

En cas d'absence, quel que soit le motif, le stagiaire doit faire tout ce qui est possible pour prévenir immédiatement l'organisme de formation. Sauf cas de force majeure, l'absence devra être justifiée dans un délai de 48h et en cas de maladie ou d'accident par l'envoi d'un arrêt médical indiquant la durée probable de l'absence.
A défaut, l'absence injustifiée ne sera pas rémunérée par les financeurs (Pôle Emploi, OPCO ou employeur). Elle pourra aussi faire l'objet d'une sanction prévue par le règlement intérieur.

ARTICLE 6 : Interruption

Si le stagiaire est empêché de suivre la formation par suite de force majeure dûment reconnue, le présent contrat est résilié sans répercussion financière.
En cas de cessation anticipée de la formation du fait d'un renvoi pour non-respect du règlement ou l'abandon du stage par le stagiaire pour un autre motif que la force majeure dûment reconnu, le présent contrat est résilié selon la modalité suivante :
Indemnisation pour les heures non suivies du fait du stagiaire.

En conséquence et après avoir pris connaissance du contenu du livret, je soussigné(e)

……**m'engage** :

- à respecter le règlement intérieur du lieu de formation – Livret d'accueil,
- à respecter les participants, les personnels et les locaux,
- à faire preuve d'assiduité et à justifier mes absences éventuelles,
- à mettre en œuvre les actions nécessaires pour mener à bien mon parcours de formation (ponctualité, investissement personnel, participation active aux modules et aux évaluations).

Avignon, le .....

Signature

PARTICIPANT

Le centre
Nicolas GALAS – Gérant

XV. La bibliographie

RAYNAL, F. & RIEUNIER, A. & POSTIC. M., (2014). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés : Apprentissage, formation, psychologie cognitive*, Paris : ESF

ANGEL, P. & AMAR, P. (2009). *Le Coaching*, Paris : PUF

BERNE, E. (2012). *Que dites-vous après avoir dit bonjour ?* Paris : Tchou

CHALVIN, M-J. (1992). *Enseignement et analyse transactionnelle*, Paris : Nathan

CIFALI, M. (2005). *Le lien éducatif, contre-jour psychanalytique*, Paris : PUF

CIFALI, M. (2018). *S'engager pour accompagner, valeurs des métiers de la formation,* Paris : PUF

CIFALI, M. (2019). *Préserver un lien, Une éthique des métiers de la relation***,** Paris : PUF

CHALVIN, D. (1999). *Histoires des courants pédagogiques*, Tome 1 et Tome 2, Paris : ESF

DAMASIO, A. (2010). *L'autre moi-même : Les nouvelles cartes du cerveau, de la conscience et des émotions,* Paris : Odile Jacob

DELAMOTTE, R. & GIPPET, F. & JORRO, A. & PENLOUP, M-C. (2000). *Passages à l'écriture, un défi pour les apprenants et les formateurs***,** Education et formation, Paris : PUF

DEVILLARD, O. (2004). *La dynamique des équipes*, Paris : Editions d'Organisation

FAVRE, D. (2013). *L'addiction aux certitudes*, Paris : Editeur Yves Michel

FAVRE, D. (2021). *Reconnecter l'école avec le vivant*, Paris : Dunod

FENOUILLET, F. (2012). *Théories de la motivation*, Paris : Dunod

JULLIEN, F. (2023). *De la rencontre* – Ed Le livre de Poche

LAINÉ, A (1998) *Faire de sa vie une histoire* Ed. Desclée de Brouwer, 1998

LE BOTERF, G. (2018). *La coopération, clé de la compétence collective et individuelle,* Paris : Eyrolles

LE BOTERF, G. (1998). L'ingénierie des compétences – Ed Organisation

LENHARDT, V. (2002). *Les responsables porteurs de sens*, Paris : INSEP Edition

LE NOIR, F. (2022). *Le désir, une philosophie* – Ed Flammarion

MAYEN, P. & LAINE, A. (dir) (2014). *Apprendre à travailler avec le vivant : développement durable et didactique professionnelle, Dijon : Raisons et Passions*

MEDJAD, N. & Gil, P. & LACROIX, P. (2018). *NeuroLearning, les neurosciences au service de la formation,* Paris : Eyrolles

MORAL, M. & ANGEL, P. (2009). *Coaching, outils, pratiques*, Paris : Armand Colin

PICARD, D. & MARC, E. (2018). *Les conflits relationnels*, Paris : PUF

PLUTARQUE, (1995). *Comment écouter* – Ed Rivages Poches

TOSCANI, P. (2012). *Apprendre avec les neurosciences, rien ne se joue avant 6 ans, Paris :* Chroniques sociales

VALLET, P. (2003). *Désir d'emprise et éthique de la formation*, Paris : l'Harmattan

VERMESCH, P. (1994) *L'entretien d'explicitation en formation continue et initiale*, Paris, ESF

WATZLAWICK, P. (1972). *Changements et paradoxes***,** Paris : Le Seuil

WATZLAWICK, P. ((1996). L'invention de la réalité – Paris : Ed Points Essais

Pour la dimension en lien avec l'environnement de la formation professionnelle :

Les fiches pratiques de la formation continue 2022 - 2023 du Centre INFFO

La revue des sciences humaines :

https://www.scienceshumaines.com/comment-apprend-on_fr_654.htm