

**Optim'hum**



**Patrice Horard**

**Titre de formateur d'enseignants, de formateur et de cadres pédagogiques  
SGEC / FORMIRIS**

**BC 3 – Ingénierie de la formation professionnelle**

**La certification professionnelle CléA**

**Sous la direction de Jacqueline Bastouil**

**2021 - 2022**

# SOMMAIRE

1	CONTEXTUALISATION.....	3
1.1	Description du contexte de l'organisme de formation .....	3
1.2	Analyse des besoins.....	3
1.2.1	Du centre de formation .....	3
1.2.2	Analyse des besoins des formés en amont de la formation .....	4
1.2.3	Les besoins des apprenants .....	4
1.2.4	Les besoins des formateurs .....	5
1.3	La problématique et l'hypothèse de solutions .....	6
1.3.1	Hypothèse de solution en congruence avec l'éthique du formateur.....	6
2	DESCRIPTION ET ANALYSE DES CHOIX.....	7
2.1	D'organisation .....	7
2.1.1	Les objectifs de la certification CléA .....	7
2.1.2	Les objectifs généraux de l'action de formation.....	7
2.1.3	La coordination administrative.....	9
2.1.4	Les prescripteurs, les acteurs de l'orientation, les financeurs .....	10
2.1.5	La concurrence .....	10
2.1.6	L'équipe de formateurs intervenant sur le dispositif.....	11
2.1.7	Les moyens matériels .....	11
2.1.8	Le recrutement des stagiaires & analyse de leurs besoins .....	11
2.1.9	Les plannings .....	12
2.1.10	La coordination de l'équipe pédagogique .....	12
2.2	D'animations (didactiques & pédagogique) .....	13
2.2.1	Les lois fondamentales de la vie de groupe .....	14
2.2.2	La présentation de l'évaluation des compétences .....	15
2.3	D'évaluation des acquis professionnels et du dispositif (à chaque étape, au final)....	15
2.3.1	Les différents types d'évaluation utilisés.....	15
2.3.2	Evaluation du dispositif .....	16
3	L'ANALYSE DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF ET ANALYSE REFLEXIVE .....	16
3.1	Description & analyse des choix .....	16
3.1.1	De la mise en situation professionnelle.....	17
3.1.2	De l'animation pédagogique.....	17
3.1.3	De l'évaluation.....	19
3.2	L'analyse financière.....	20
3.3	Les remédiations & pistes proposées .....	20
4	CONCLUSION .....	22
5	BIBLIOGRAPHIE .....	23
6	ANNEXES .....	24
6.1	Annexe 1.....	24
6.2	Annexe 2.....	25

6.3	Annexe 3.....	26
6.4	Annexe 4.....	27
6.5	Annexe 5.....	28
6.6	Annexe 6.....	29
6.7	Annexe 7.....	30
6.8	Annexe 8.....	31

## INTRODUCTION

J'ai choisi de présenter la certification professionnelle CléA car c'est un dispositif dans lequel je me suis investi récemment au travers deux domaines de compétences. Ce fut une démarche professionnelle inédite en relation avec un public nouveau. J'ai apprécié mon action en relation avec l'ensemble des acteurs de ce dispositif. J'ai interagi avec mes collègues formateurs & responsables. J'ai dû m'adapter. J'ai réorienté fréquemment les contenus didactiques en ayant comme objectif les besoins des apprenants. Enfin, cela répondait à une volonté professionnelle visant à développer ma polyvalence & étayer mon expérience. Je me suis donc demandé comment appréhender mon action de formateur avec ce nouveau public.

Je commencerai par exposer le contexte de mon implication, je détaillerai ensuite les enjeux qui installeront la problématique vécue. J'expliquerai comment l'organisme de formation, mon action comprise, avons mis en œuvre ce dispositif. En dernier lieu, j'analyserai en essayant d'avoir une vision critique et proposer des pistes d'améliorations ou d'adaptations.

## 1 CONTEXTUALISATION

### 1.1 Description du contexte de l'organisme de formation

Le centre de formation de l'ACPM Vitrolles s'est engagé dans une diversification de l'offre de formation orientée vers l'insertion socio-professionnelle, en congruence avec ses valeurs & ses objectifs : 'la formation professionnelle et la promotion sociale dans une relation à l'autre privilégiée'. De plus, cet organisme est porteur du réseau APP (atelier de pédagogie personnalisé). L'ACPM est habilité CERFI'PRO qui est l'organisme d'évaluation de la certification CléA. Les acteurs institutionnels sont bien identifiés. Le public, en relation avec l'offre de formations existante, est connu.

### 1.2 Analyse des besoins

#### 1.2.1 Du centre de formation

En complémentarité de cette diversification, et au regard du contexte sanitaire du début d'année qui a mis un coup d'arrêt à ma formation logistique, la responsable pédagogique m'a proposé d'intervenir sur cette certification.

De plus, les entretiens individuels préliminaires sont dans leur phase finale ; nous commençons à obtenir une bonne représentation du groupe d'apprenants. Les profils sont appréciés. Leurs projets sont explicités.

Concernant la mise en place de l'équipe pédagogique, le centre de formation est à la recherche d'un intervenant·e sur deux domaines de compétences :

- ✓ Domaine de compétences n°2 : l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- ✓ Domaine de compétences n°3 : l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.

Grâce à ma disponibilité ce besoin n'est plus d'actualité. L'équipe pédagogique est constituée. Il nous incombe de définir une bonne coordination afin de promouvoir l'intégration de cette certification dans les plannings. En outre le centre de formation se trouve en phase finale de la certification QUALIOPI. La responsable pédagogique semble vouloir finaliser cette démarche qualité efficacement en déléguant des tâches. En lien avec ma formation au titre et de manière opportune, j'ai proposé mon implication pour les suivis administratifs, la gestion des impondérables organisationnels, l'agencement des plannings et la coordination de l'équipe pédagogique. En concertation avec les formateurs intervenants sur ce dispositif, ma responsable a bien voulu me confier ces tâches.

#### 1.2.2 Analyse des besoins des formés en amont de la formation

J'ai ressenti un besoin d'écoute et de bienveillance non explicité durant les entretiens de positionnement. Ce ressenti s'est concrétisé durant mes échanges informels avec les futurs apprenants. Puis une demande d'accompagnement s'installe car la peur de ne pas valider cette formation est très présente.

#### 1.2.3 Les besoins des apprenants

Les apprenants accueillis ont des attentes légitimes. Ces attentes peuvent être définies par un retour à l'emploi rapide avec un développement de leur employabilité. Un souhait de formation avec l'établissement d'un plan d'action efficace. Ou bien, un projet dans 'l'entre deux' comprenant de grandes zones d'interrogation sur leur avenir professionnel à court terme.

De plus, les stagiaires ont un réel besoin de formation mais aussi de développement personnel. « *Apprendre c'est avoir un projet, c'est se projeter différent dans l'avenir* »<sup>1</sup>, c'est certainement le premier besoin des apprenants (voir annexe 1)<sup>2</sup>.

#### 1.2.4 Les besoins des formateurs

Nous avons détaillé précédemment les besoins des apprenants. Maintenant, il est intéressant de détailler les attentes & les besoins de l'équipe pédagogique.

En complémentarité aux différents projets des apprenants & à la lecture des tests de positionnement, je me suis aperçu de l'extrême variété des prérequis du groupe, voire leur absence dans certain domaine de compétences (voir annexe 2). En conséquence, il est légitime de se questionner :

- Comment gérer les apprenants ayant les pré-requis de base ?
- Comment gérer les formés sans pré-requis ?
- Comment maintenir l'engagement au sein du groupe d'apprenants ?

Mon objectif est donc de trouver un dispositif qui permet de gérer l'hétérogénéité des niveaux sans perte de motivation. En ayant comme but, l'impulsion d'une dynamique d'auto-formation pour la suite des parcours professionnels. De manière pragmatique : les intéresser & leur donner une impulsion d'évoluer.

L'action de formation se définit comme un « *parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ». QUALIOPI<sup>3</sup>, comprend parmi les sept critères de qualité, « *l'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé* ». De plus, « *La responsabilité du formateur porte, principalement, sur la montée en compétence de l'apprenant* »<sup>4</sup>. Les besoins des formateurs sont de prendre en compte les personnalités qui s'engagent en formation. Essayer d'enclencher une dynamique de groupe synonyme d'apprentissages individuels. Une diversification de l'action pédagogique favorisant les apprentissages personnels est aussi un besoin de l'équipe pédagogique.

Pour cela, j'ai émis mon intention de prendre en charge le groupe dès le premier jour de formation. Cette demande est formulée vers mes collègues formateurs puis vers ma

---

<sup>1</sup> Philippe Meirieu

<sup>2</sup> Par souci de confidentialité tous les prénoms ont été anonymés

<sup>3</sup> Certification qualité des prestations d'actions de formation

<sup>4</sup> Boîte à outils des formateurs – édition DUMOND

hiérarchie qui ont accepté. J'ai pu me concentrer sur les premières journées dévouées à la constitution du groupe. Mon action est importante & décisive pour l'efficacité de l'action pédagogique car elle consolide l'action du formateur avec les apprenants. Une écoute active se noue. Instaurer le groupe, ouvrir cet espace à l'expression individuelle bienveillante et promouvoir les confrontations. Voici donc les primo-besoins du formateur.

### 1.3 La problématique et l'hypothèse de solutions

Face à cette photographie. Il est judicieux de se questionner sur l'orientation de formation par une problématique.

#### **Quel dispositif dois-je mettre en place afin de gérer l'hétérogénéité des apprenants efficacement ?**

De surcroît, « *La formation c'est la diversité des publics, des situations. Le métier de formateur est de prendre en compte cette diversité* »<sup>5</sup>. Mais aussi, « *prendre en compte l'affect & les émotions des apprenants et travailler avec, est une démarche légitime pour le formateur* »<sup>6</sup>. Il convient donc de maintenir l'ensemble des apprenants en évitant les décrochages & la démotivation. Ce point m'apparaît essentiel où le pédagogue ne peut pas être présent pour tous en même temps. Les postures de formateur & d'accompagnateur doivent se révéler.

#### 1.3.1 Hypothèse de solution en congruence avec l'éthique du formateur

Il est nécessaire de concrétiser par l'action ces postures en toute loyauté envers soi-même, envers l'apprenant & l'institution. Il y a là une responsabilité humaine & professionnelle. Le pédagogue doit être alternativement un formateur utilisant sa boîte à outils favorisant les savoirs & des savoir-faire par un travail orienté sur les représentations, avec des mises en scènes novatrices & variées. Puis ce pédagogue se retrouve en position d'accompagnateur (ou coach) visant à écouter les ressentis et expériences, en aidant à l'analyse de la pratique<sup>7</sup>. Ces deux postures sagement administrées favorisent l'enchaînement d'outils & de mises en situation efficace face à un groupe d'adultes aux connaissances hétéroclites.

---

<sup>5</sup> Patrick Mayen - conférence du 9 juin 2021 - Optim'hum

<sup>6</sup> Mireille CIFALI - S'engager pour accompagner - Monique LAFONT le 13 avril 2021 titre de formateur de formateurs, d'enseignants & de cadres pédagogiques

<sup>7</sup> Approche systémique, l'écoute active, l'entretien d'explicitation

Par ailleurs, une différenciation pédagogique en sous-groupe est un postulat réaliste durant la conception didactique. En effet, l'hétérogénéité ou l'absence des prérequis peut être un frein aux motivations intrinsèque & extrinsèque. Soit, l'apprenant ne comprend pas : il se sent dépassé car il ne relie pas les savoirs enseignés aux situations de tutorat. Il se trouve ainsi dans la zone de rupture<sup>8</sup>. Ou bien, l'apprenant a déjà les acquis et reste dans sa zone d'autonomie. Une routine s'installe et la motivation diminue, pouvant aller jusqu'au désengagement. C'est donc une conception didactique précise qui est mise en place.

## 2 DESCRIPTION ET ANALYSE DES CHOIX

### 2.1 D'organisation

#### 2.1.1 Les objectifs de la certification CléA

CléA est une certification nationale inscrite au [répertoire spécifique des certifications professionnelles](#), n° *fiche RS5080*, attestant de la maîtrise du « *socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu, afin de favoriser son accès à l'insertion professionnelle.* » (Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019, voir annexe 3). Garantir l'accès, pour les demandeurs d'emploi ou les personnes en reconversion professionnelle, à une certification attestant de la maîtrise des savoirs de base. CléA est donc au service de l'employabilité des formés. Les objectifs de la formation doivent valoriser cette capacité à trouver une orientation professionnelle conforme aux aspirations des apprenants & réaliste avec le marché du travail.

#### 2.1.2 Les objectifs généraux de l'action de formation

Nous avons commencé à introduire le point central de la cible de cette certification CléA. De surcroît, la formation continue implique un fort investissement de la part des apprenants. Une immersion professionnelle est nécessaire. C'est un parcours d'alternance intégrative.

Cette partie est d'une importance majeure pour la montée en compétences. Pour cela, je présente les objectifs sous deux axes. Dans un premier temps j'aborde les objectifs pédagogique & opérationnel. Ensuite, je détaille leur mise en œuvre.

---

<sup>8</sup> VYGOTSKY - La zone proximale de développement

Concernant **l'objectif stratégique pédagogique** : c'est l'acquisition des compétences dans les domaines de compétence n° 2 & 3 (voir annexe 3). Pour cela, j'oriente mon action visant à promouvoir les différents niveaux d'implication de l'individus dans le groupe. Développer le niveau groupal par un engagement & une ouverture des apprenants au niveau personnel & interpersonnel<sup>9</sup>. Cela est nécessairement impliquant pour le formé.

Objectif général pédagogique : **Acquérir les connaissances & les compétences pour faciliter et évoluer professionnellement.**

L'objectif pédagogique partiel : Être capable de confronter les avis et d'exposer sereinement les expériences personnelles durant toute la formation. L'intention initiale du formateur est avant tout de capitaliser avec le groupe. Créer un espace commun motivant & régulateur en lien avec les objectifs de la certification<sup>10</sup>.

A propos de **l'objectif opérationnel**, le résultat attendu en termes de changement, est de favoriser les apprentissages individuels des deux domaines de compétences concernés. Je pense à deux outils, le feed-back & l'évaluation formative permettant de s'autoévaluer rapidement dans son action pédagogique.

De la même manière, l'intention du formateur est de travailler sur l'ensemble des représentations que peuvent avoir les apprenants. Parfois comme le souligne G. VERGNAUD « *Il faut souvent déstabiliser les croyances des apprenants qui reposent sur l'intuition, c'est-à-dire une lecture et une interprétation insuffisamment critique de l'expérience. Provoquer l'apprenant dans ces conditions, c'est l'obliger à s'adapter à des phénomènes imprévus et même imprévisibles* ». <sup>11</sup> Nous commençons à appréhender une des compétences transversales les plus recherchés par les employeurs.

Enfin, la préparation de **la mise en œuvre** doit être détaillée. Je prévois de découper les journées en trois temps distincts modulant ainsi le rythme. Primo, j'élabore un temps de présentations croisées puis une mise en scène du thème à venir (individuelle et sous-groupale). Par la suite, chaque entrée en matière sera une opportunité de se représenter

---

<sup>9</sup> J. ARDINO – Schéma des niveaux d'implication dans le groupe – Monique LAFONT le 7 juin 2021 titre de formateur de formateurs, d'enseignants & de cadres pédagogiques

<sup>10</sup> Utilisation des méthodes interrogative, actives & expositive – J. BASTOUIL – DUFA – 23 & 24 sept. 2019

<sup>11</sup> G. VERGNAUD – A quoi sert la didactique ? – Sciences Humaines 03-09 – Abstract par G. CHAPPAZ – titre de formateur d'enseignants, de formateurs & de cadres pédagogiques – 11 mars 2021

les savoirs acquis & à acquérir en fonctions de ses expériences<sup>12</sup>. A l'issue de ce premier « sas », un temps de questionnement (en grand groupe) est orchestré. Orienter l'apprenant à expliciter ses expériences professionnelles adéquates est la cible. Deuxième temps, une mise en scène de découverte du domaine concerné est construite pour chaque séquence.<sup>13</sup> L'orientation de cette démarche vers une phase de diagnostic précise en fonction des objectifs de la certification CléA paraît nécessaire. Cela doit permettre d'introduire & de se représenter les compétences à acquérir. Enfin dernière période, je prévois un feed-back de manière à positionner l'action de formation & évaluer les niveaux (n+ ...) pour la suite de l'escalier pédagogique<sup>14</sup>. Le formateur veille à instaurer un climat de bienveillance & rappelle le droit à l'erreur : « *Soit je gagne, soit j'apprends* » disait Nelson MANDELA.

### 2.1.3 La coordination administrative

La formation a commencé le lundi 15 février soit quatre jours après l'arrêt subit de ma formation en magasinage. Je consacre cette période à la préparation didactique des deux domaines de compétence. En parallèle, je travaille à l'élaboration d'un plan d'action avec pour objectif initial l'acquisition d'une vision claire des tâches administratives & de leurs rendus qualitatifs en liens au cahier des charges CLÉA. De manière générale : définir une organisation permettant la planification des tâches documentaires, d'un agenda de suivi des stages en entreprise & de manière interactive pour les pédagogues. Pour ce pilotage, je souhaite utiliser une base informatique commune & communicante<sup>15</sup> : l'objectif de cette coordination est de positionner les actions de chacun dans ce processus collectif et de promouvoir l'interactivité pédagogique entre formateurs au service des apprenants. Ce dernier point est essentiel. En effet, chaque pédagogue peut appréhender l'action en relation avec les ressentis des autres formateurs. Ainsi, orienter ou dynamiser certaines compétences à un instant bien précis de manière à favoriser un apprentissage essentiel dans un autre domaine de compétence. En définitive, synchroniser l'action pédagogique globale aux besoins des formés au fur et à mesure des évolutions. Pour coordonner de

---

<sup>12</sup> L'échelle du temps, portrait chinois, photolangage, le mur écrit, blason, présentations croisées, petits papiers, cartes mentales, la pyramide des priorités, tour de table, dixit<sup>R</sup> ...

<sup>13</sup> Jeux de rôle, jeux des étiquettes, jeux du post 'It<sup>R</sup>, blason, remus méninges, cv imaginaires, cartes mentales communes, jeu des enveloppes, scénario catastrophes, world café ...

<sup>14</sup> Le principe du sandwich, le mot de l'humeur, le petit papier, la ligne du temps, l'espace question écrite et réponse orale en battle-impro, le jeu des définitions ...

<sup>15</sup> Google DRIVE<sup>R</sup> permet le partage & le stockage de fichiers et ainsi la collaboration

manière pragmatique ce pilotage, nous utilisons MEET<sup>16</sup>. Mon choix est aussi d'établir un rendu qualitatif & réaliste lors du bilan pédagogique global. Il est nécessaire d'avoir une cohérence dans la description des profils en évolutions & des remédiations mises en place. En outre, nous démontrons l'attachement de notre démarche pédagogique commune visant à la promotion de l'employabilité des formés. Alors pourquoi utiliser ce logiciel de visioconférence ? Tout simplement par souplesse d'emploi, l'ensemble des formateurs sont disponibles dix minutes entre 21h à 21h15 une à deux fois par semaine, selon les besoins ou demande de l'équipe.

Enfin, je construis pour chaque apprenant un dossier administratif type avec sa mise en partage informatique (voir annexes 4 & 5). Grâce à la souplesse d'utilisation, je peux évaluer les progressions des dossiers de l'ensemble des domaines et repérer les points d'efforts aisément. Mais c'est aussi une organisation qui oriente de manière plus efficacement l'action de chaque formateur vers les apprenants : le gain de temps est significatif. Et ce gain de temps est dévoué à l'élaboration didactique visant une meilleure action pédagogique pour les formés.

#### 2.1.4 Les prescripteurs, les acteurs de l'orientation, les financeurs

**Les prescripteurs** sont pour l'organisme de formation les Missions locales, les CAP emploi et Pôle Emploi.

**Les acteurs de l'orientation** sont généralement les O.P.C.A, les C.I.O, le C.I.D.J, la Cité des métiers, les Missions locales, les CAP emploi, la chambre des métiers et de l'artisanat et Pôle Emploi. Dans le cas de notre centre de formation ces acteurs sont : CAP emploi, la Missions locales et Pôle Emploi.

**Les financeurs** sont de ce fait Pôle Emploi, les régions par l'intermédiaire des conseils régionaux et les O.P.C.A.

#### 2.1.5 La concurrence

Nous détaillerons ici les organismes certifiés APP. [APP-RESEAU](#)

En effet, le certificat CléA a été créé par CERTIF'PRO, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles.

- ✓ P.F.P.A - Arles 13200 ;
- ✓ C.F.P.P.A du Gard - VAUVERT 30600 ;
- ✓ I.F.A.P.E – Six Fours les Plages 83140.

---

<sup>16</sup> Google MEET est un service gratuit de visioconférence facile d'utilisation

#### 2.1.6 L'équipe de formateurs intervenant sur le dispositif

Quatre formateurs interviennent dans ce dispositif CléA à l'ACPM Vitrolles.

- ✓ Deux formatrices embauchées par l'ACPM. Elles interviennent chacune sur deux domaines de compétences. L'une intervient aussi dans le dispositif BOOST EMPLOI ;
- ✓ Une intervenante indépendante sur un domaine de compétences ;
- ✓ Et pour ma part, en CDD, j'interviens dans deux domaines de compétences en ayant un rôle de coordinateur avec mes collègues du centre de Vitrolles.

#### 2.1.7 Les moyens matériels

La gestion des salles a été déterminante. Nous avons subi un dégât des eaux le week-end précédent la formation. Durant cette première semaine, j'ai planifié quotidiennement les salles en concertation avec les formateurs (contrainte d'espace / nombre de stagiaire – besoins d'équipement informatique – accès internet – photocopie – réservation des ordinateurs portables – des vidéoprojecteurs). Pour la seconde semaine, nous avons loué une salle supplémentaire dans un immeuble adjacent au centre de formation. Il a fallu simplement l'équiper d'une extension internet pour faciliter le travail pédagogique.

#### 2.1.8 Le recrutement des stagiaires & analyse de leurs besoins

Les stagiaires de cette première session ont été présélectionnés par Pôle Emploi. De plus par petits groupes de trois, la coordinatrice pédagogique les accueillait pour détailler le dispositif CléA. Répondant à leurs interrogations et procédant à un positionnement-diagnostique sur les sept domaines de compétences à l'aide d'un questionnaire.

Nous avons repéré quatre profils. Un premier où les prérequis sont absents dans la compréhension de la langue Française. Cette personne est orientée vers une autre formation répondant de manière pertinente à ses besoins immédiats (FLE<sup>17</sup>). Puis au terme de ce parcours, une nouvelle procédure CléA peut lui être proposée.

Un second profil où les prérequis d'un ou plusieurs domaines de compétences sont inexistantes. Dans ce contexte, une démarche d'accompagnement est proposée durant la certification CLéA.

Un troisième profil où les prérequis d'un domaine de compétences sont supérieurs au référentiel. L'apprenant assiste aux domaines de compétences en déficit de connaissance.

---

<sup>17</sup> Formation Français langue étrangère

La mise en situation professionnelle étant obligatoire. Le mode de financement est ajusté en conséquence.

En dernier lieu, un profil avec des connaissances faibles dans les sept domaines concernés. Dans ce cas l'apprenant assiste à la totalité des modules.

J'apporte une remarque : Pour tous les profils, nous définissons d'un accompagnement individualisé avant l'entrée en formation CléA. Chaque personne reçue obtient un compte rendu précis de ses prérequis avec des pistes d'orientations détaillées pour ce parcours. L'engagement des futurs apprenants dans leur démarche formative est la cible.

#### 2.1.9 Les plannings

L'ACPM Vitrolles procède à la répartition des heures de formation en fonction du référentiel et du contenu qu'il peut ajuster pour le rendre plus adaptée aux publics. En faisant intervenir les formateurs internes & externe du centre. Cette répartition se réalise en collaboration avec les formateurs intervenants afin de s'assurer du temps nécessaire pour la transmission des compétences liées au certificat CléA. Dès le départ, l'équipe pédagogique pense à agencer les plannings de formation en alternant des matinées dédiées aux compétences techniques (communiquer en Français, Calculer & raisonner, utiliser un ordinateur) et des après-midis dédiés aux compétences transversales (travailler en autonomie, travailler en équipe, maîtriser les règles de bases : HSE<sup>18</sup>) dans l'objectif de rendre le planning plus « assimilable » pour les stagiaires.

#### 2.1.10 La coordination de l'équipe pédagogique

En relation directe avec mes collègues, nous avons appliqué le planning défini au préalable. Nous avons apporté des ajustements par rapport aux variations d'emploi du temps de la formatrice extérieure à l'ACPM. Nous nous sommes retrouvés une après-midi sans formateur (incident personnel). J'ai répondu à ce réajustement car la formatrice m'avait avertie la veille. J'ai donc pu élaborer, définir & présenter aux apprenants une activité de quatre heures en groupe autonome pour le domaine informatique, accompagnée de sa grille d'évaluation détaillée & expliquée (voir annexe 6 & 7).

---

<sup>18</sup> Hygiène, sécurité & environnement

## 2.2 D'animations (didactiques & pédagogique)

J'interviens sur deux domaines de compétences. Celle-ci se déroule du début jusqu'à la fin, de manière constante. L'orientation des interventions est d'être une personne ressource afin de permettre aux apprenants de faire un pas de côté tout au long de leur parcours en relation directe avec les situations qu'ils pourraient rencontrer en entreprise. L'objectif pédagogique est de promouvoir des compétences professionnelles clés par le déploiement de savoirs théoriques répondants à des situations professionnelles basiques. Telle que la gestion de planning, l'établissement de document de communication interne, de plaquette publicitaire, de tableau de bords simples et ergonomiques. Toutes ses tâches font appel à des compétences transversales : sens de l'organisation, gérer les priorités & le temps, travailler en autonomie, prendre des décisions & en rendre compte, l'esprit d'équipe & la communication. Un exemple : en relation avec le domaine de compétence n°3, nous avons appris à créer un tableau de suivi du personnel. Les apprenants ont pu proposer un outil Excel visant à gérer les congés payés, ou bien des fournitures. Le travail d'un apprenant a été retenu dans une maison de retraite où il a pu mettre à contribution ses acquis informatique en adaptant un travail théorique au besoin de son tuteur dans la gestion des plannings. A charge au pédagogue d'être disponible durant cette période de façon à promouvoir les connaissances en relation directe avec une situation professionnelle vécue. Ce point est extrêmement important pour nous, formateur, car il modifie notre posture. Nous sommes une personne ressource et immédiatement je pense à Socrate qui dit « *la vérité des choses est en nous* ». <sup>19</sup> Par la méthode de la maïeutique, consistant à faire « *accoucher les âmes* ». En questionnant l'apprenti qui a mis en place un outil durant son stage, l'effet sur l'ensemble des apprenants est significatif. C'est véritablement une posture appréciable : « *qu'est-ce qu'on peut apporter de plus qu'un livre ?* » <sup>20</sup>. Le but ultime est la promotion des compétences professionnelles de base & les aptitudes à l'adaptation, à l'autonomie et la capacité à s'organiser tout au long de sa vie en situation de travail.

---

<sup>19</sup> SOCRATE - La célèbre leçon de géométrie que Socrate dispense à un esclave dans le *Ménon*, un dialogue de Platon (l'un des disciples du philosophe grec). Pédagogie, dictionnaire des concepts clés – MAIEUTIQUE page 307, 308

<sup>20</sup> J. BASTOUIL - DUFA 2019

### 2.2.1 Les lois fondamentales de la vie de groupe

« *Le groupe est un lieu de partage et d'affirmation du désir, d'une solidarité active dans la poursuite d'un projet collectif. Le groupe reste un agent de changement si rien ne vient empêcher son rêve de bonne entente et de construction collective vers un but commun* » nous enseigne Max PAGES<sup>21</sup>. Pour cela, les opinions individuelles différentes doivent être favorisées dès les premiers instant. Avec un équilibre entre conformisme du groupe & l'affirmation des individualités.

Dès le premier instant, je veux promouvoir cette création groupale par l'instauration d'une dynamique d'équipe. Je dois utiliser des outils qui ambitionnent cet objectif. Pour cela, il est indispensable de débiter son action en prenant en compte l'apprenants. Selon la grille d'ARDOINO<sup>22</sup>, il y a différents niveaux d'implication dans le groupe (voir annexe 8). En premier lieu, travailler sur les affects, les émotions & les motivations intrinsèques de la personne. Puis le second niveau : l'interpersonnel, qui concerne les relations interpersonnelles basées sur l'affectivité (Attraction / Répulsion). Considérer ces deux niveaux de la personne. Premièrement la sphère personnelle voir l'intime avec ses peurs, ses tolérances, ses désirs, ses attentes, sa flexibilité, sa tolérance à l'ambiguïté, ses croyances, sa motivation personnelle. Ce premier accueil sert à appréhender de manière rassurante cette bulle personnelle. Répondre de manière appropriée à toutes questions et demandes.<sup>23</sup> Le deuxième niveau est de l'ordre des réactions provoquées par des circonstances extérieures à l'individu : récompense, pression sociale, l'approbation du groupe, l'obtention d'un diplôme et des sentiments basés sur l'affectivité. Pour cela, j'ai une posture d'écoute active en lien avec mon expérience du DUFA<sup>24</sup>. Je propose de faire connaissance, encourager une ambiance de tolérance en détaillant un but commun : amorcer cette dynamique d'équipe pour faciliter les apprentissages individuels. Cette vie de groupe est essentielle. Mais le formateur doit aussi savoir positionner son action. Et cette expertise doit être une réalité constante en utilisant des indicateurs fiables.

---

<sup>21</sup> M. LAFOND – Extraits de « Histoire des courants pédagogique » - D. Chalvin - ESF

<sup>22</sup> Monique LAFONT le 7 juin 2021 titre de formateur de formateurs, d'enseignants & de cadres pédagogiques

<sup>23</sup> L'accueil est une séquence à part entière - J. BASTOUIL – DUFA<sup>19</sup> - 09 septembre 2019

<sup>24</sup> Diplôme universitaire de formateur d'adultes - 2019

### 2.2.2 La présentation de l'évaluation des compétences

L'évaluation est l'outil indispensable à ce positionnement pointant une remise en question de l'action quand cela semble nécessaire. A coup sûr, un feed-back d'information, visant à informer les apprenants sur la qualité de leurs apprentissages, est impératif. Celui-ci peut être assorti de temps ou d'aide supplémentaire, permettant une correction des erreurs de manière à aborder la suite avec une plus grande maîtrise.

Conscient de cette importance pour les apprentissages, j'ai cherché des orientations pragmatiques pour définir, appliquer & présenter l'évaluation aux apprenants. Une pratique m'est apparue très intéressante : l'évaluation formative<sup>25</sup>.

En effet, cette évaluation se construit comme un véritable parcours d'apprentissage basé sur la gestion de l'apprenant des critères d'évaluation. Critères prédéfinis par le formateur en relation à l'objectif de formation. De plus, Georgette NUNZIATI parle d'auto-évaluation & d'autonomie des apprenants. De fait, elle « *change profondément le rôle du formateur comme détenteur de savoir et de méthodes à celui de co-constructeur de l'apprentissage avec le formé, tous deux étant d'une certaine manière évalués* ». <sup>26</sup> Les effets positifs de ce dispositif sont significatifs. Les apprenants comprennent cette évaluation, adhèrent au projet. L'accompagnement devient une réalité, la médiation s'instaure & des possibilités d'inférences émergent qui sont justement les clés à l'adaptation en situation. Une relation de confiance s'installe rapidement, des passerelles se créent entre le centre de formation et le maître de stage. Le formé est cette interface évolutive.

## 2.3 D'évaluation des acquis professionnels et du dispositif (à chaque étape, au final)

### 2.3.1 Les différents types d'évaluation utilisés

Au cours de l'entretien de positionnement une évaluation diagnostique est accomplie. Une évaluation formatrice est décidée en début de chaque séquence. Pareillement en période de mise en situation professionnelle, une évaluation formative est déterminée.

---

<sup>25</sup> Suite aux travaux de Georgette NUNZIATI

<sup>26</sup> [www.barbepedagogie.fr](http://www.barbepedagogie.fr)

Enfin, la certification CléA est une évaluation sommative. Les stagiaires obtiennent ou non ce certificat de compétences professionnelles.

### 2.3.2 Evaluation du dispositif

En amont de l'action pédagogique, l'ensemble de l'équipe pédagogique a souhaité intégrer trois temps d'évaluations du dispositif par les apprenants. Une première évaluation faite avant le départ en stage. Une seconde de retour du stage. Enfin une dernière en fin de parcours. Les deux premières évaluations permettent une prise en compte des besoins & demandes des stagiaires et la dernière permet d'avoir une vision plus réflexive sur l'ensemble de la prestation. Cette dernière est faite en fin de parcours, en groupe, durant la dernière journée.

## 3 L'ANALYSE DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF ET ANALYSE REFLEXIVE

C'est le premier dispositif CléA mis en place au centre de formation de l'ACPM Vitrolles. Par conséquent, il existe des pistes d'améliorations. Une nouvelle session doit débiter pour octobre / novembre 2021.

### 3.1 Description & analyse des choix

J'ai été formateur & coordinateur de l'équipe pédagogique. Durant cette expérience, j'ai pu me rendre compte de l'importance de l'ingénierie de formation sous trois aspects. D'un point de vue stratégique relative à la prise de décision concernant la politique de formation de l'organisme. Dans notre cas, la diversification du bouquet d'offre de formation a été une belle opportunité au maintien de l'activité du centre durant la période allant de février à mai. D'un point de vue organisationnel avec la mise en place d'une coordination en partenariat avec les acteurs internes (le secrétariat administratif, le service financier, les formateurs, les stagiaires) et les acteurs externes (les prescripteurs, financeurs). Enfin, le pilotage du dispositif avec pour angle d'attaque les besoins des formés fut une belle réalisation collective. Le mode de fonctionnement, le partage des ressources et l'interactivité de l'outil de pilotage pédagogique a forcément aidé : « *Cela a consisté à choisir à bon escient des situations de formation, au regard de l'épistémologie de la*

*discipline concernée et de la psychologie de l'apprentissage et du développement. C'est un premier acte de médiation entre les connaissances et les apprenants ».*<sup>27</sup>

Toutefois, un aspect nécessite d'être mentionné dans notre approche de l'ingénierie de formation : l'angle financier n'a pas été abordé car je ne dispose pas d'informations. Néanmoins, nous pouvons facilement considérer que sans financement il n'y a pas de formation.

### 3.1.1 De la mise en situation professionnelle

L'importance de l'immersion professionnelle est de toute évidence un levier essentiel pour étayer l'employabilité des profils. Selon toute vraisemblance, cette période n'est pas valorisée convenablement dans notre processus. Comme nous l'avons dit précédemment, des passerelles et des outils doivent exister. Il est possible de mettre en place un rapport de stage de deux à trois pages. Occasion offerte aux apprenants de maintenir un continuum formatif en lien avec les tâches professionnelles. De toute évidence, un tel support est intéressant à exploiter de retour de stage. Non seulement les stagiaires s'approprient un vocabulaire professionnel (force du tutorat). Mais encore, « *Distinguer la tâche prescrite (ce qui est à faire) de l'activité (ce qui est réalisé) par une retranscription langagière* »<sup>28</sup> devient réalité avec la présentation de ce rapport de stage au groupe.

### 3.1.2 De l'animation pédagogique

En toute logique avec la partie précédente, nous sommes dans une démarche formatrice utilisant les pratiques d'alternance intégrative : apprenant, organisme de formation & tuteur d'entreprise. Cela nécessite une mise en œuvre pédagogique spécifique visant à favoriser l'apprentissage en situation professionnelle. Cela se traduit par une volonté d'intégrer le tutorat dans le déroulé pédagogique. Il s'agit là d'un contrat tripartite en impliquant l'apprenant, lieu de stage & centre de formation.

Néanmoins et en référence à notre problématique, il semblait inévitable de séquencer mon action pédagogique en deux temps. Me permettant de scinder le groupe en deux parties.

---

<sup>27</sup> Gérard VERGNAUD – à quoi sert la didactique ? – Georges CHAPPAZ, titre de formateur de formateurs, d'enseignants et de cadres pédagogique - 11 mars 2021

<sup>28</sup> Georges CHAPPAZ – la didactique professionnelle, titre de formateur de formateurs, d'enseignants et de cadres pédagogique – 6 mai 2021

Une première temporalité de la séquence en proposant pour chaque groupe des travaux spécifiques. Pour le groupe 1, ayant des prérequis, le jeu de formé référent s'est instauré de manière tout à fait naturelle dans les mises en scènes proposées. Les activités offertes, étaient d'un niveau légèrement supérieur au référentiel CléA (niveau bac pro). Le cadrage des instructions doit être clairement expliqué en amont. Pour le groupe 2, sans prérequis, ma posture fut celle de personne ressource en proposant des animations & supports efficaces dans leur gradualité. C'est-à-dire, proposer des activités extrêmement séquencées et définies de manière chronologique. Le formé monte l'escalier pédagogique « marche par marche » sans surcharge cognitive. Il peut faire appel au formateur pour détailler un point bien précis. Ainsi le pédagogue maîtrise les temps d'accompagnement sein du groupe. De manière générale, une démarche médiatrice à la compréhension des énoncés dans un premier temps. Puis à la « mise en route » d'une procédure opératoire visant à accomplir les tâches chronologiquement. Et enfin, à un questionnement de son action qui favorise l'autocontrôle systématique.

Ces activités sont faites individuellement & accompagnées d'une fiche support. Je gravite continuellement dans les groupes en fonction des sollicitations. De plus, une fois par semaine, je propose une activité en autonomie et en grand groupe. Une coopération entre apprenants se réalise en fonction des niveaux et du domaine de compétence concerné. En fonction du domaine, les apprenants peuvent être soit dans le groupe 1 ou soit le groupe 2. Une synergie d'entraide s'installe. Les montées en compétences sont réellement facilitées par la co-construction, mais cela oblige une attention toute particulière de la part du formateur, en apposant sa médiation si nécessaire.

D'un point de vue pragmatique, le travail de groupe est une réponse satisfaisante au besoin de plus de différenciation face à la diversité des prérequis. Les formés sont sensibles aux changements, aux expériences inédites, actives & interactives. Des mises en scènes variées sont indispensables. « *Pour apprendre un savoir, il faut y croire, il faut que les formés croient que ce savoir est efficace, utile et qu'ils le comprennent* »<sup>29</sup>. Mais pour que l'adulte croit au bienfondé d'un savoir-savant, il doit comprendre son utilité, mais il doit comprendre en premier lieu la démarche pédagogique qui lui est proposée.

---

<sup>29</sup> Patrick Mayen - conférence du 9 juin 2021 - Optim'hum

Une illustration de mon propos. J'élabore les séquences en mathématique de manière à les transposer efficacement en informatique (sur Excel<sup>30</sup>). En amont, j'utilise des cartes mentales<sup>31</sup> pour « redéfinir » les mathématiques de base, car il y a une personne dyscalculique. Je rappelle les règles de calculs, puis sa transposition sur une calculatrice & rapidement sa mise en place avec le logiciel. Une certaine homogénéité des niveaux apparaît : une acquisition rapide pour les apprenants sans prérequis est faite en une demi-journée (dans les deux domaines). Puis de manière tout à fait surprenante, ces travaux proposés en centre de formation sont réappropriés en situations professionnelles avec la conception de plannings & de tableau de calcul flux entrant / sortant / stock disponible. Les stagiaires sont surprenants ! Il y a même un enthousiasme durant l'explication de leurs travaux de stage.

### 3.1.3 De l'évaluation

Nous sommes dans le cas d'une formation en alternance intégrative. Dans cette réalité, l'interface entre le centre de formation & le tuteur occupe une place privilégiée pour le pédagogue visant une évaluation efficace des montés en savoirs. Côté organisme, avec l'utilisation de méthodes d'évaluation analytique situant la production sur une échelle de compétences. Côté entreprise avec la mise en place d'outils pour mesurer précisément la progression observée en situation de travail en lien direct avec le travail prescrit. Le but final est d'être efficace & autonome. « *Savoir mobiliser ses apprentissages pour répondre aux situations (ou questions) vécues et y répondre de manière efficiente* »<sup>32</sup>. Donc cette relation tuteur / stagiaire / formateur est une composante significative du parcours.

De toute évidence, cette interface doit être formalisée par un document d'évaluation circulant entre le tuteur, l'apprenant & le formateur. Je choisis d'utiliser des grilles de compétences (voir annexe 7) pour cela. J'estime ce support peut être utilisé par les tuteurs comme un fil d'Ariane, favorisant leur implication par une lecture simple & rapide de mise en situation quotidiennes. Permettant ainsi de faire un pont entre leur savoir-faire quotidien et cette demande de tutorat. Ainsi, très efficacement, le tuteur peut positionner (ou pas) le stagiaire sur une tâche. La dynamique d'apprentissage opératoire est étendue &

---

<sup>30</sup> Le logiciel Microsoft Excel est un tableur qui permet d'effectuer des calculs de manière rapide et précise.

<sup>31</sup> Mes leçons de maths -54 cartes mentales – éditions EYROLLES

<sup>32</sup> Gérard VERGNAUD – à quoi sert la didactique ?

l'apprenant se positionne (personnellement aussi – caractère) plus facilement face aux contraintes métiers.

Maintenant, nous allons nous focaliser sur les démarches d'évaluation en centre de formation car cela nous lie à notre problématique.

J'ai utilisé l'évaluation formatrice pour les deux domaines de compétences CLÉA dont j'avais la charge. J'ai utilisé systématiquement une carte d'étude du type :

- Une colonne des procédures : Que dois-je faire ?
- Une colonne des indicateurs de réussite : Comment je vérifie que c'est bien fait ?

L'utilisation de ce support permet d'une part de faire adhérer les apprenants à la démarche d'évaluation, c'est-à-dire « oui, je comprends comment je suis évalué car j'ai repéré les actions et les procédures à mettre en place ». Cette construction se déroule avec une phase pédagogique groupale en méthode active. L'utilisation d'exemple de compte rendu déjà évalué pour construire cette grille avec la méthode pédagogique citée a été constructive pour l'élaboration des cartes d'évaluation. L'évaluation formatrice « *est un allié puissant vers l'autonomie, car elle stimule la prise de conscience et l'analyse de ses actions, c'est-à-dire la métacognition et constitue un moyen de former des apprenants auto-régulés.* »<sup>33</sup>

### 3.2 L'analyse financière

Je n'ai pas pu avoir accès aux informations financières.

### 3.3 Les remédiations & pistes proposées

Après un temps de temporisation nécessaire, car nous avançons en terres inconnues. Je pense d'ailleurs, que c'est peut-être cela qui a été un formidable moteur à notre démarche de formateur. Le temps de se rembobiner la pelote des faits est arrivé.

En première action, je propose de mettre en relation le recrutement des futurs stagiaires CléA avec le dispositif BOOST-EMPLOI du centre de formation. Un double objectif apparaît : d'une part, proposer le dispositif CléA systématiquement au candidat permet au centre régulièrement d'élaborer des tests de positionnement financés par pôle emploi. Cela ne nécessite pas de ressource particulière et c'est facile à mettre en action. D'autre part, nous aurions des profils cohérents aux besoins des entreprises de notre secteur.

---

<sup>33</sup> Pédagogie, dictionnaire des concepts clés 10<sup>e</sup> édition – ESF édition, 2014 page 221 – 2<sup>e</sup> colonne

Secteurs essentiellement orientés vers les services et l'industrie. La finalité CléA étant le retour à l'emploi. Critère de réussite significatif pour pôle emploi.

En deuxième action, je propose d'améliorer le DRIVE commun créé pour cette session en y ajoutant les coordonnées détaillées de chaque entreprise partenaire & en incluant les besoins & leur saisonnalité d'activité. De plus, il est judicieux de constituer un « listing » d'anciens stagiaires afin d'avoir un levier supplémentaire de motivation grâce à leurs témoignages lors des certifications futures. Par la même occasion, constituer une banque de contacts professionnels visant à faciliter les stages des futurs apprentis.

En troisième proposition, l'élaboration d'un rapport de stage durant cette certification. Cet outil peut être exploité pendant le bilan pédagogique final mais aussi pour les recherches d'emploi. Ce rapport est intéressant pour l'organisme de formation à plusieurs titres. D'une part, cela permettrait d'avoir « un pied dans l'entreprise » et ainsi pouvoir proposer dans un avenir proche des formations en entreprise dans le cadre de l'AFEST<sup>34</sup> par exemple. Peut-être une future démarche commerciale du centre de formation ? L'élaboration de ce listing est donc ou deviendra une nécessité : faciliter des contacts futurs telle que des mailing, enquêtes, demande stage, enquêtes de satisfaction ...

Par ailleurs & en lien avec ce qui a été vu précédemment, j'ai proposé un accompagnement post formation à 2 & 6 mois, puis 1 an. Visant en premier lieu à maintenir une motivation dans les recherches d'emploi pour les jeunes formés. Puis de pouvoir proposer des pistes d'orientation en formation en fonction des nouveaux besoins.

Enfin, je propose l'utilisation accrue de ressources pédagogique & didactique éprouvées par la mise en commun des déroulés pédagogiques de chaque session. Cela permet de valider les points forts, de faire un recensement des démarches didactiques efficaces. Cette mutualisation didactique & pédagogique est essentielle. Il y a un gain de temps à la conception non négligeable. Permettant ainsi du temps pour concevoir d'autre support & ainsi proposer des mises en situations variées, éprouvées et facilement mobilisable ou adaptables. A terme, je peux penser que grâce à tous ces outils, l'ACPM Vitrolles serait en position de se démarquer des autres centres de formation.

---

<sup>34</sup> AFEST est l'acronyme pour Action de formation en situation de travail.

## 4 CONCLUSION

Cet écrit professionnel sur l'ingénierie de la formation : la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation, a été très généreux et fructueux pour étayer mon expérience. Cela m'a permis de conceptualiser mon action de formateur & de coordinateur au travers d'un dispositif de formation. Avant cet écrit je me concentrai sur mon action de formateur, cherchant sans cesse à améliorer mes choix didactiques et mes actions pédagogiques. Je commençais à me cloisonner dans une certaine « routine routinière ». Mais au fur & à mesure de cet écrit, j'ai pris conscience de la nécessité de l'ingénierie dans la formation professionnelle en relation avec son environnement. J'ai maintenant un regard plus global. Je positionne mon action différemment la quantifiant systématiquement. Cette professionnalisation accrue permet de réorienter plus qualitativement mon action de formateur en fonction des différents acteurs de la formation professionnelle. L'ingénierie de formation professionnelle d'adultes est la composante essentielle aux développements de compétences professionnelles tout au long d'une vie. C'est aussi une manière d'appréhender plus professionnellement le rôle de formateur de formateur dans le champ de cette ingénierie de formation professionnelle. C'est aussi un état d'esprit, ne pas avoir de réticences à la nouveauté. Remettre en question son organisation et sa façon d'opérer de manière à gagner du temps en mutualisant les ressources didactiques & pédagogiques. Pouvoir les employer à bon escient en fonction du contexte, du public et des situations d'apprentissages ou des compétences. Ainsi, mettre ce temps vacant à développer sa veille pédagogique permettant de s'ouvrir à des méthodes inédites. Incontestablement ce bloc de compétence me motive & me motivera !

## 5 BIBLIOGRAPHIE

Françoise RAYNAL & Alain RIEUNIER (2014) Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. ESF éditeur.

Cahier pédagogique n°280 - Georgette NUNZIATI - Dossier du formateur – l'évaluation formatrice.

Fabienne BOUCHUT, Frédérique CUISINIER, Isabelle CAUDEN, Jonathan TRONCHET – La boîte à outils des formateurs – édition DUMOND

Thierry BEAUFORT – Surprendre en formation : 45 outils Ludo pédagogiques - édition ESF

Roger MUCCHIELLI – Les méthodes actives - édition ESF

Sophie COURAU – Jeux & Jeux de rôle en formation - édition ESF

Autres :

Jacqueline BASTOUIL, DUFA 2019

Georges CHAPPAZ, Titre de Formateurs de formateur, d'enseignants et de cadres pédagogiques, Tetraccord, 2021

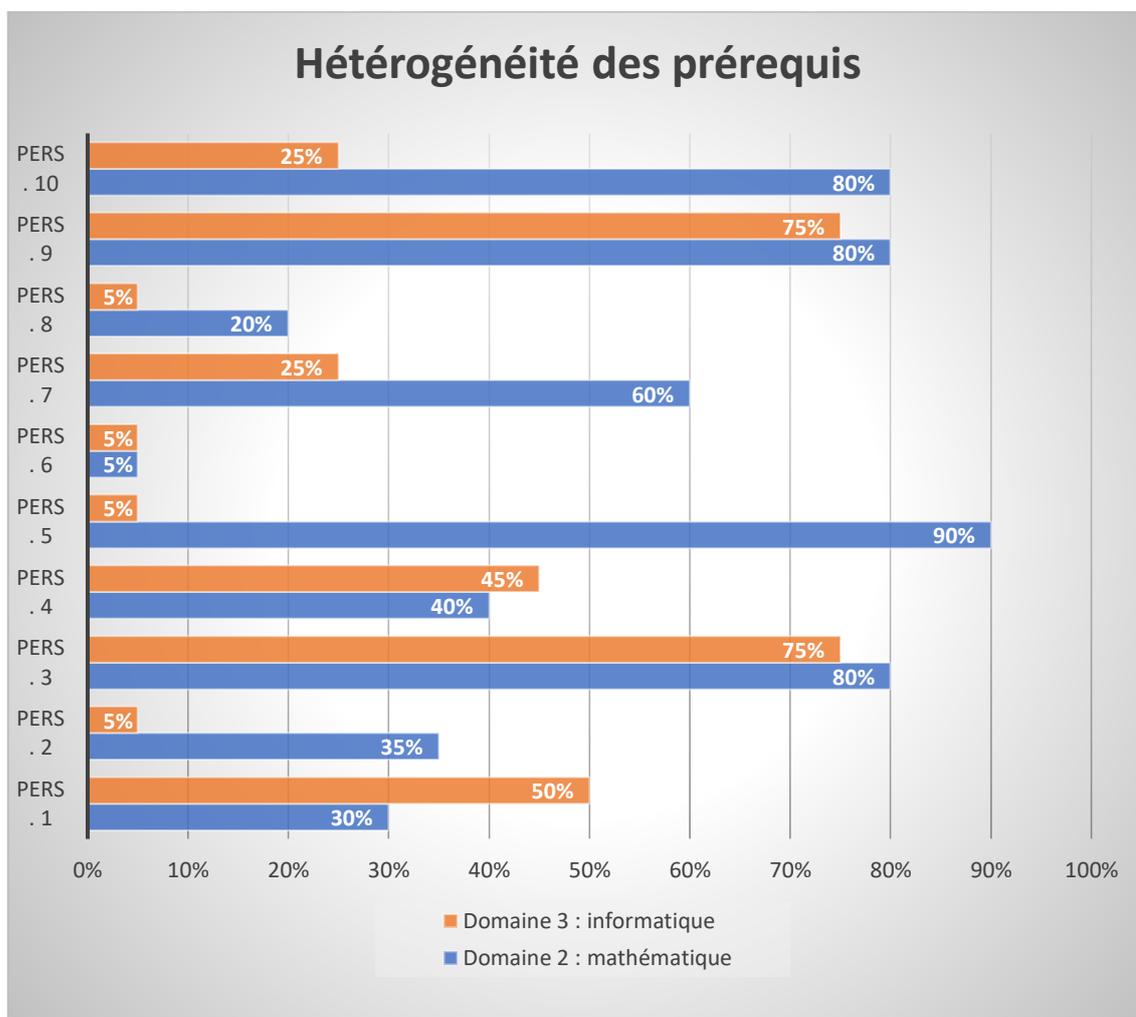
Lafont Monique, Titre de Formateurs de formateur, d'enseignants et de cadres pédagogiques, Tetraccord, 2021

## 6 ANNEXES

### 6.1 Annexe 1

<b>Nombre de stagiaires</b>	<b>Prénoms</b>	<b>Ages</b>	<b>Niveaux scolaire</b>	<b>Types de prescripteurs</b>	<b>Ont suivi une formation après la scolarité</b>
1	Rahma	33	V	Pôle emploi	Non
2	Vanny	47	V	Mission locale	Non
3	Noham	46	VI	Pôle emploi	Non
4	Christine	53	II	Cap emploi	Non
5	Justine	28	V	Pôle emploi	Non
6	Mériama	36	I	Pôle emploi	Non
7	Morgane	25	VI	Mission locale	Non
8	Salaiman	58	VI	Pôle emploi	Non
9	Valérie	57	V	Mission locale	AOF : accès à l'emploi
10	Halima	19	V bis	Pôle emploi	Non

## 6.2 Annexe 2



### 6.3 Annexe 3

TABLEAU SYNOPTIQUE DE L'OFFRE MODULAIRE DE FORMATION

Domaine 1	Domaine 2	Domaine 3	Domaine 4	Domaine 5	Domaine 6	Domaine 7
<b>Communiquer en Français</b>	<b>Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique</b>	<b>Utiliser les techniques usuelles de l'informatique et de la communication numérique</b>	<b>Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe</b>	<b>Travailler en autonomie &amp; réaliser un objectif individuel</b>	<b>Apprendre à apprendre tout au long de la vie</b>	<b>Maîtriser les gestes &amp; postures, respecter les règles d'hygiène, de sécurité &amp; environnementales élémentaires</b>
M1-A Ecouter et comprendre	M2-A Se repérer dans l'univers des nombres	M3-A Connaitre son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur	M4-A Respecter les règles de vie collective	M5-A Comprendre son environnement de travail	M6-A Mieux se connaître et prendre confiance en soi	M7-A Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité
M1-B S'exprimer à l'oral	M2-B Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations	M3-B Saisir et mettre en forme du texte Gérer des documents	M4-B Travailler en équipe	M5-B Réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet	M6-B Entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel	M7-B Avoir les bons gestes et réflexes, afin d'éviter les risques
M1-C Lire	M2-C Lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités	M3-C Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche	M4-C Contribuer dans un groupe	M5-C Prendre des initiatives et être force de proposition	M6-C Optimiser les Conditions d'apprentissage	M7-C Être capable d'appliquer les gestes de premier secours
M1-D Ecrire	M2-D Se repérer dans l'espace	M3-D Utiliser la fonction de messagerie	M4-D Communiquer	-	-	M7-D Contribuer à la préservation de l'environnement
M1-E Décrire-formuler	M2-E Restituer oralement un raisonnement mathématique	-	-	-	-	-

## 6.4 Annexe 4

Drive

Rechercher dans Drive

Partagés avec moi > CLEA

Nom	Propriétaire	Dernière modification	Taille du fichier
BENAMAR Halima	Stéphanie GUIDAULT	27 mars 2021 Stéphanie GUID...	-
CORIZZI Valérie	moi	25 mars 2021 moi	-
DIAB CHABANE Salaiman	moi	25 mars 2021 moi	-
GASTEL Rahma	moi	25 mars 2021 moi	-
GIRAUDO Vanny	moi	25 mars 2021 moi	-
GUYOMARD Noham	moi	25 mars 2021 moi	-
JEAN Christine	moi	25 mars 2021 moi	-
MAHDID Mériama	moi	25 mars 2021 moi	-
SANTANDER Morgane	moi	25 mars 2021 moi	-

9,57 Go utilisés sur 15 Go

Acheter de l'espace de stockage

Taper ici pour rechercher

48% 25°C 11:48 03/07/2021

Drive

Rechercher dans Drive

Partagés avec moi > CLEA

Nom	Propriétaire	Dernière modification	Taille du fichier
MAHDID Mériama	moi	25 mars 2021 moi	-
SANTANDER Morgane	moi	25 mars 2021 moi	-
SOLER Justine	moi	25 mars 2021 moi	-
01 CLEA page 1 Livret de suivi pédagogiq...	Karine Richarme	25 mars 2021 Karine Richarme	-
05 CLEA Contractualisation Suivi Progress...	moi	27 mars 2021 Stéphanie GUID...	-
06 CLEA Evaluation regulation_2019-01-01	Karine Richarme	29 mars 2021 moi	-
08 CLEA BILAN INDIVIDUEL_2019-01-01	Karine Richarme	25 mars 2021 moi	-
CLEA EVALUATION ENTREPRISE_2019-01...	Karine Richarme	25 mars 2021 Karine Richarme	-
TABLEAU-Suivi-Entreprise CLEA.docx	Stéphanie GUIDAULT	10 mai 2021 moi	24 Ko

9,57 Go utilisés sur 15 Go

Acheter de l'espace de stockage

Taper ici pour rechercher

49% 25°C 11:49 03/07/2021

## 6.5 Annexe 5

The screenshot shows a Google Drive interface in a web browser. The address bar shows the URL: [https://drive.google.com/drive/folders/1xeSiiTokJ\\_qecW3spS\\_j2JVVQfkG7qxH](https://drive.google.com/drive/folders/1xeSiiTokJ_qecW3spS_j2JVVQfkG7qxH). The breadcrumb path is "Partagés avec moi > CLEA > SANTANDER Morgane".

On the left sidebar, there are navigation options: "Nouveau", "Mon Drive", "Ordinateurs", "Partagés avec moi", "Récents", "Suivis", "Corbeille", and "Espace de stockage". The storage usage is shown as "9,66 Go utilisés sur 15 Go" with a button to "Acheter de l'espace de stockage".

The main content area displays a table of files:

Nom	Propriétaire	Dernière modification	Taille du fichier
SANTANDER 06 CLEA Evaluation regulati...	moi	29 mars 2021 moi	-
SANTANDER 01 CLEA page 1 Livret de sui...	moi	29 mars 2021 moi	-
SANTANDER 05 CLEA Contractualisation ...	moi	2 mai 2021 Zohra BOURIAH	-
SANTANDER 08 CLEA BILAN INDIVIDUEL...	moi	2 mai 2021 Stéphanie GUIDAU...	-

The Windows taskbar at the bottom shows the search bar "Taper ici pour rechercher", system tray with temperature (20°C), battery (58%), and date/time (08:55, 04/07/2021).

## Travail en autonomie - mardi 9 mars 2021

Bonjour, Mesdames, Monsieur,

Je vous propose de vous mettre en situation professionnelle :

### « Appliquer les fonctions de bases de Word »

Vous pouvez vous servir des appuis documentaires distribués lors des séances précédentes, à savoir :

- ✚ Livret & Méthodologie Microsoft Word ;
- ✚ Fiche Micro n°2 : pages 16 – 17 ;
- ✚ Fiche Micro n°9 : pages de 43 à 48 ;
- ✚ Fiche Micro n°10 : pages 51 – 52.

### Mise en situation :

Créer un document publicitaire, un flyer, un faire part, pour valoriser un événement à venir. Pour cela, mettez-vous en situation professionnelle dans le domaine du secrétariat. On vous confie l'élaboration de ce document. Votre événement doit être crédible et d'une certaine importance. Temps imparti : 3h30.

Par exemple : l'ouverture d'un nouveau commerce dans votre ville annoncée par Madame ou Monsieur la / le Maire, une future exposition ou foire au parc Chanot de Marseille, un mariage princier retransmis à la TV, une cérémonie d'ouverture du festival de Cannes ou des J.O, un séminaire d'entreprise en forêt primaire Amazonienne ou en Polynésie, d'une conférence de presse de la NASA annonçant la découverte d'extraterrestre (enfin !) ... **Faites-vous rêver ! Faites-nous sourire !!!**

### Instructions :

Ce document doit faire une face de format A4 et doit utiliser les techniques de mise en page de la police, d'encadrement, de SmartArt, texte en colonnes, insérer un tableau avec des lignes fusionnées, fractionnées, utiliser les taquets des règles de mise en page, la tabulation automatique, zone de texte, symbole, exposant, indice, etc.

***Je vous invite à prendre connaissance de la grille d'évaluation en page 2.***

### Ce travail sera rendu :

Pour cela, il faut l'enregistrer sur votre clé USB & me le faire parvenir par mail en pièce jointe à l'adresse suivante : [patrice.horard@acpm.eu](mailto:patrice.horard@acpm.eu)

Lors de notre séance informatique du 16 mars, nous voterons pour désigner les documents que nous préférons. Cela nous permettra de détailler l'ensemble de vos documents et d'apprécier l'ensemble des productions.

Bonne conception,

Patrice

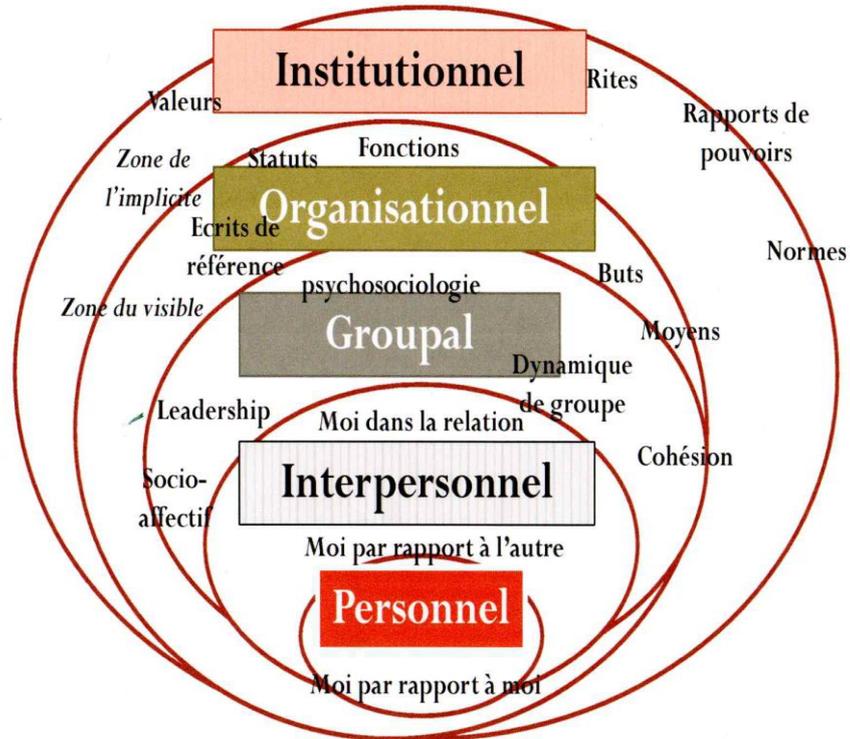


Grille d'évaluation - travail informatique - mardi 9 mars			
1	<b>Dans accueil : « Police »</b>	<del>≠</del> Police	<input type="checkbox"/>
2		<del>≠</del> Taille de police	<input type="checkbox"/>
3		<del>≠</del> Couleurs	<input type="checkbox"/>
4		Texte en indice	<input type="checkbox"/>
5		Texte en exposant	<input type="checkbox"/>
6		Utilisation de symbole courant (€, @, >, = ...)	<input type="checkbox"/>
7	<b>Dans accueil : « Paragraphe »</b>	Centré, Justifié ...	<input type="checkbox"/>
8		<del>≠</del> Interlignes	<input type="checkbox"/>
9		<del>≠</del> Bordures & Trames	<input type="checkbox"/>
10		<del>≠</del> Puces & numérotation	<input type="checkbox"/>
11	<b>Dans insertion : « Tableau » « Outils tableau » « En-Tête &amp; pied de page »</b>	Un tableau de créer	<input type="checkbox"/>
12		Fractionner une ligne du tableau	<input type="checkbox"/>
13		Fusionner ligne ou colonne	<input type="checkbox"/>
14		Ajustement du tableau au contenu	<input type="checkbox"/>
15		Ajustement du tableau à la fenêtre	<input type="checkbox"/>
16		Alignement : Centrer / Justifier	<input type="checkbox"/>
17		Insérer un symbole	<input type="checkbox"/>
18		La mise en page du symbole est-elle correcte ?	<input type="checkbox"/>
19		Insérer une image	<input type="checkbox"/>
20		La mise en page de l'image est-elle correcte ?	<input type="checkbox"/>
21		Utiliser l'En-tête	<input type="checkbox"/>
22	Utiliser le Pied de page	<input type="checkbox"/>	
23	<b>Dans Mise en page</b>	Mettre un texte en 2 ou 3 colonnes	<input type="checkbox"/>
24		<del>≠</del> Retraits à gauche ou à droite dans le texte	<input type="checkbox"/>
25	<b>DOCUMENT CLAIR / LISIBLE / EFFICACE</b>		<input type="checkbox"/>
26	Commentaires sur les points forts & les points d'efforts. Appréciations générale		

## Les niveaux d'implication dans un groupe

Schéma de P. Tourneur inspiré de celui de J. Ardoine dans sa préface à « La pédagogie institutionnelle »  
M Lobrot 1972

### La grille de référence



1

M Lafont/Formation Conseil