

## REFERENTIEL D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Le Titre à finalité professionnelle de « **Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques** » est structuré en quatre blocs de compétences :

- Bloc 1 : Construire une ingénierie pédagogique et didactique et mettre en œuvre des actions de formation
- Bloc 2 : Mobiliser les cadres institutionnel et partenarial de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques.
- Bloc 3 : Concevoir l'ingénierie des dispositifs de formation professionnelle
- Bloc 4 : Accompagner les équipes dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation pluri-intervenants

La validation du Titre à finalité professionnelle de « Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques » sera acquise par :

- **Par la voie de la formation :**

- La validation des 4 blocs de compétences
- La validation d'une épreuve intégrative finale visant à attester de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des quatre blocs de compétences en témoignant d'une posture de praticien réflexif.

- **Par la voie de la VAE :**

- La production d'un dossier apportant la preuve de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des quatre blocs de compétences en témoignant d'une posture de praticien réflexif.
- Sur la base de ce dossier, une présentation orale devant un jury et un entretien avec celui-ci permettant au candidat de préciser son expérience et de rendre compte de son identité professionnelle.

*L'ensemble du référentiel s'inscrit dans le cadre de la prise en compte de la diversité des publics. L'attention particulière aux personnes en situation de handicap impliquera les adaptations nécessaires pour éviter les limitations ou restrictions dans l'accès à la formation.*

## BLOC 1 : Construire une ingénierie pédagogique et didactique, et mettre en œuvre des actions de formation

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>1-1 Conception d'une action de formation en réponse à une commande.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse d'une commande de formation à destination d'enseignants, de formateurs et/ou de cadres pédagogiques.</li> <li>Elaboration d'une action de formation en réponse à une commande et en cohérence avec les référentiels de compétences visés.</li> <li>Documentation d'une commande de formation afin d'adapter la proposition.</li> <li>Conception de situations complexes de formation visant la professionnalisation des apprenants.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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...).</p> <p>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.</p>	<p><b>Rédaction d'un écrit présentant l'analyse d'une action de formation réalisée, de sa conception à son évaluation.</b></p> <p><b>L'écrit</b>, 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.</p> <p>*Selon les normes fixées par le règlement général de la certification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les enjeux et objectifs de la formation sont explicités en référence au cahier des charges de la commande.</li> <li>Les choix pédagogiques et didactiques sont argumentés et adaptés aux enjeux.</li> <li>Les modalités de prise en compte des aspirations et des attentes des personnes en formation sont précisées.</li> <li>Le scénario pédagogique permet la prise en compte de la diversité des formés et la construction des compétences visées.</li> <li>L'analyse témoigne de la manière dont le groupe a été animé et accompagné et présente la progression observée des apprentissages.</li> </ul>

<p><b>1-2 Mise en œuvre et animation d'une action de formation ajustée au contexte.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre de modalités pédagogiques variées et adaptées aux objectifs visés et au profil des formés.</li> <li>• Animation du groupe en formation.</li> <li>• Accompagnement des personnes dans leur apprentissage.</li> <li>• Gestion des relations dans le cadre d'une action de formation.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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 ?</p> <p>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.</p> <p>C1-2.3 Mobiliser avec pertinence les outils pédagogiques disponibles afin de garantir la réussite des modalités pédagogiques proposées pour l'atteinte des objectifs.</p> <p><b>C1-2b Animer le groupe en formation en prenant en compte le développement des compétences individuelles et collectives.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>C1-2c Accompagner chaque formé dans le développement des compétences visées.</b></p> <p>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.</p> <p>C1-2.7 Mettre en œuvre des actions d'accompagnement individualisé type tutorat en s'appuyant sur des techniques d'explicitation et d'accompagnement.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse s'appuie sur des connaissances précises en didactique et en théories de l'apprentissage.</li> <li>• Les modalités d'évaluation de l'action de formation concernant les formés et le commanditaire sont précisées, adaptées et l'analyse présente les pistes d'évolution.</li> <li>• Les effets de l'action de formation sur la construction de l'identité professionnelle du candidat sont explicités.</li> <li>• La forme de l'écrit respecte les normes de langue et de présentation en vigueur dans le champ professionnel.</li> </ul>
<p><b>1-3 Evaluation des compétences des apprenants et de l'action de formation.</b></p>	<p><b>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.</b></p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation des acquis des formés et des effets produits par la formation sur l'acquisition des compétences visées.</li> <li>• Evaluation de l'action de formation.</li> <li>• Restitution, bilan au commanditaire.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>C1-3.1 Concevoir 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		
---	---	--	--

## Bloc 2 : Mobiliser les cadres institutionnel et partenarial de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>2-1 Inscription de son action dans un environnement institutionnel et partenarial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution au réseau institutionnel et partenarial.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>C2-1.2 Inscrire ses actes professionnels dans une démarche de responsabilité sociale, environnementale et professionnelle afin de garantir la pertinence de son action.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Présentation orale d'une cartographie commentée du réseau professionnel, institutionnel et partenarial du candidat et développement, sur cette base :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>d'une approche critique du réseau et de son mode d'activation, en fonction d'un objectif professionnel que le candidat explicitera ;</b></li> <li><b>des modalités d'inscription d'un dispositif de formation au sein d'un réseau ;</b></li> <li><b>de l'inscription de ce réseau dans les systèmes d'éducation et de formation.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 contexte</li> <li>Les acteurs nécessaires au fonctionnement du dispositif envisagé sont repérés, qu'ils soient présents ou absents du réseau actuel.</li> <li>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.</li> </ul>
<p><b>2-2 Construction de partenariats au service de la formation.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de partenariat</li> <li>Formalisation de conventions adaptées au contexte et aux enjeux du partenariat</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><b>Présentation orale et entretien</b> 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.</p> <p>Modalités de la présentation orale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La présentation dure de 15 à 20 mn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La démarche de veille permet d'identifier la mobilisation de ressources adaptées.</li> <li>Les partenariats engagés sont présentés dans leurs visées et dans les modalités de mise en œuvre.</li> <li>Les choix des supports de présentation sont argumentés.</li> </ul>

	<p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un échange de 15 à 20 mn est prévu ensuite.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La présentation, structurée, prend appui sur des supports adaptés, respecte le cadre temporel donné et les attendus d'une communication dans un cadre professionnel.</li><li>• L'entretien montre la capacité du candidat à répondre aux questions du jury et à entrer dans une discussion professionnelle.</li></ul>
--	---	---	---

PROJET

### Bloc 3 : Concevoir l'ingénierie des dispositifs de formation professionnelle

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>3-1 Ingénierie stratégique de la formation.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribution à la politique de formation d'une structure.</li> <li>• Analyse des besoins de développement des personnes.</li> <li>• Construction d'une offre en réponse à un cahier des charges ou un appel d'offres.</li> <li>• Elaboration d'un dispositif de formation adapté au contexte et aux enjeux de développement professionnel de la structure.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation dure de 15 à 20 mn</li> <li>• Un échange de 15 à 20 mn est prévu ensuite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation orale s'appuie sur un support visuel présentant des preuves professionnelles cohérentes par rapport au dispositif présenté.</li> </ul> <p><b>Ingénierie stratégique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le dispositif est présenté (étapes, démarches et outils mobilisés) au regard du développement professionnel visé.</li> <li>• Les choix opérés dans l'élaboration du dispositif de formation sont argumentés et cohérents avec la commande et les besoins des formés.</li> </ul> <p><b>Ingénierie de la qualité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse s'appuie sur des connaissances en ingénierie de la formation qui sont explicitées.</li> <li>• Les modalités d'évaluation et de pilotage sont précisées et témoignent de la manière dont le processus d'amélioration continue est pris en compte.</li> </ul> <p><b>Ingénierie financière :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La manière dont la dimension financière est prise en compte est présentée et analysée.</li> </ul>
<p><b>3-2 Ingénierie de la qualité des dispositifs de formation.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre de la qualité professionnelle des dispositifs de formation.</li> <li>• Organisation d'une veille sur les métiers et la formation.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre d'outils de pilotage et de suivi des actions de formation.</li> </ul>	<p>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.</p>		
<p><b>3-3 Ingénierie financière d'un dispositif de formation.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboration de la proposition financière du dispositif de formation.</li> <li>• Gestion des documents de prise en charge.</li> <li>• Collecte des données nécessaires à la réalisation du bilan pédagogique et financier.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 réglementaires.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> <li>• La forme de l'oral respecte les attendus d'une présentation publique dans un cadre professionnel.</li> <li>• L'entretien avec le jury permet de soutenir une discussion professionnelle.</li> </ul>



## Bloc 4 : Accompagner les équipes dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation pluri-intervenants

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>4-1 Conception de dispositifs de formation pluri-intervenants.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollicitation et recrutement des formateurs.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Production d'un écrit professionnel d'analyse d'un dispositif de formation pluri-intervenants.</b></p> <p><b>L'écrit présentera la manière dont :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ une équipe a été constituée en cohérence avec les visées recherchées et la manière dont elle a été accompagnée ;</li> <li>○ le dispositif témoigne d'une pratique collaborative.</li> </ul> <p><b>L'écrit</b>, 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.</p> <p>*Selon les normes fixées par le règlement général de la certification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le choix du dispositif pluri-intervenants est pertinent au regard de la commande et des objectifs visés.</li> <li>• Sa construction relève d'un travail collaboratif analysé.</li> <li>• La manière dont l'équipe a été constituée et accompagnée est présentée et argumentée.</li> <li>• Les pistes d'amélioration sont argumentées et présentent la manière dont le développement professionnel des formés et des formateurs est envisagé.</li> <li>• La forme de l'écrit respecte les normes de langue et de présentation en vigueur dans le champ professionnel.</li> </ul>
<p><b>4-2 Accompagnement et coordination d'équipes de formateurs dans le cadre de dispositifs pluri-intervenants.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une ingénierie collective de formation.</li> <li>• Accompagnement et coordination d'une équipe d'intervenants.</li> <li>• Gestion de l'activité et des plannings.</li> <li>• Conduite de projets collectifs de formation.</li> </ul>	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>L'écrit</b>, 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.</p> <p>*Selon les normes fixées par le règlement général de la certification.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La manière dont l'équipe a été constituée et accompagnée est présentée et argumentée.</li> <li>• Les pistes d'amélioration sont argumentées et présentent la manière dont le développement professionnel des formés et des formateurs est envisagé.</li> <li>• La forme de l'écrit respecte les normes de langue et de présentation en vigueur dans le champ professionnel.</li> </ul>

## 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.*

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

### REFERENTIEL D'ÉVALUATION

*définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis*

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

#### CRITÈRES D'ÉVALUATION

**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.

#### Écrit :

- 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.