

RESPONSABLE DE PROJETS DE FORMATION RÉFÉRENTIELS D'ACTIVITÉS, DE COMPÉTENCES ET D'ÉVALUATION

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. »

La certification est composée de 4 blocs de compétences. Chaque bloc fait l'objet d'une validation et peut être capitalisé. L'obtention de la certification requiert la validation des 4 blocs de compétences.

BLOC DE COMPETENCES N° 1 : Analyser le travail en vue de concevoir des projets de formation, de développement des compétences et de certification

- A.1.1. Conception et mise en œuvre d'une démarche d'enquête sur les pratiques individuelles et collectives de travail en vue de la formation
- A.1.2. Analyse du travail en vue de concevoir des parcours contribuant au développement des compétences *dans, par et au travail*.
- A.1.3. Encadrement de la production de référentiels en vue de la certification

BLOC DE COMPETENCES N° 2 : Concevoir, gérer et piloter des projets (actions, dispositifs, parcours) de formation et de certification

- A.2.1 Montage juridique et financier, et gestion administrative d'un projet visant le développement de compétences et la certification
- A.2.2. Ingénierie et pilotage d'une action de formation ou d'un dispositif de développement des compétences

BLOC DE COMPETENCES N° 3 : Superviser l'ingénierie pédagogique des modules de formation multimodale

- A.3.1. Conception et articulation des séquences de formation multimodale (présentiel, à distance, hybride)
- A.3.2. Supervision et gestion des séquences/séances de formation
- A.3.3. Évaluation des acquis de la formation et analyse de la pratique pédagogique de l'équipe

BLOC DE COMPETENCES N° 4 : Accompagner les personnes dans leur parcours de formation et de transition professionnelle

- A.4.1. Accompagnement individuel des parcours de transition professionnelle (spécialisation, professionnalisation, réorientation, reconversion...) en lien avec la situation des personnes et avec le domaine d'activité.
- A.4.2. Accompagnement des transformations (identitaires, sociales, relationnelles, professionnelles, etc.) induites sur les personnes par le projet ou le dispositif 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 <u>compétences et les connaissances, y compris transversales</u>, 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
BLOC DE COMPETENCES N° 1 : Analyser le travail en vue de concevoir des projets de formation, de développement des compétences et de certification			
<p>A1.1. Conception et mise en œuvre d'une démarche d'enquête sur les pratiques individuelles et collectives de travail en vue de la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> Détermination d'une stratégie d'enquête en fonction des enjeux de terrain (identification des besoins de formation, perception des changements pour le développement de compétences nouvelles, compréhension et/ou quantification d'un phénomène nouveau : changement d'organisation, adhésion à une nouvelle proposition de travail...) 	<p><i>Le Responsable de projets de formation mobilise différentes méthodologies de recueil d'informations de manière à effectuer une analyse des besoins de formation ou à préparer, réaliser et justifier auprès de commanditaires des projets de formation, de développement des compétences et de certification nécessitant des démarches d'enquêtes préalables.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Expliciter et formaliser les hypothèses et les objectifs d'une démarche d'enquête sur les pratiques individuelles et collectives de travail en vue de la formation afin d'identifier les méthodologies à mobiliser. 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite :</i></p> <p>Réalisation d'un dossier présentant l'analyse des étapes d'une enquête sur les pratiques individuelles et collectives de travail en vue de la formation réalisée.</p> <p>Cette analyse doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> la présentation du thème de l'enquête, de la question de départ, du public, des hypothèses de travail, de la grille et des 	<ul style="list-style-type: none"> Précision dans l'identification des étapes successives d'une enquête (question de départ, thème, hypothèses, grille de questionnement, constats) ; Pertinence de l'outil retenu (congruence

<ul style="list-style-type: none"> • Organisation et suivi des différentes étapes de l'enquête • Conception d'outils de recueil et de traitement de l'information • Déroulement de l'enquête (entretiens individuels et collectifs, questionnaires...) • Analyse et synthèse des résultats de l'enquête sur les pratiques individuelles et collectives de travail en vue de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un tableau de bord prévisionnel des différentes phases de l'enquête et des personnes à mobiliser de manière à en suivre l'évolution pour réajuster, si besoin, les échéances et/ou le déroulement de chaque étape prévue. • Concevoir des outils de production d'information (grilles d'entretiens individuels et collectifs, questionnaires; structuration d'entretiens directs, par téléphone, via des plates-formes informatiques, groupes test) congruentes avec les hypothèses et adaptées aux contextes de l'enquête (professionnels très nombreux ou au contraire disséminés sur les territoires, horaires spécifiques...), aux possibilités de terrain (accès direct aux professionnels, disponibilité réduite des personnes...), aux finalités professionnelles (structuration du plan de formation, identification des niveaux des personnes, organisation de groupes de travail thématiques...), en prenant en compte les conséquences possibles de ces investigations au sein du collectif investigué. • Organiser et réaliser différents types d'entretiens (directifs, semi-directifs, libres) individuels ou collectifs en fonction des objectifs de l'enquête et organiser la passation de questionnaires afin de produire les informations nécessaires à la réalisation de l'enquête. • Analyser (analyse de contenus, analyse linguistique avec un logiciel, structuration des processus de travail mis en œuvre...) et formaliser (par écrit ou dans une présentation visuelle animée) l'ensemble des informations recueillies en 	<p>outils d'analyse, des éventuels résultats ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'analyse de la phase d'enquête (y compris sa préparation) ; • l'analyse des enjeux relationnels et collectifs impliqués dans une intervention à visée diagnostique. 	<p>avec l'hypothèse retenu, prise en compte du contexte de l'enquête et des possibilités de terrain) pour recueillir et/ou produire les données (entretien, questionnaire, observation, réunion de concertation, etc.) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Précision de l'analyse des difficultés rencontrées (accès au terrain et aux professionnels concernés, pratiques de travail difficiles à observer, etc.) dans la mise en œuvre de l'enquête. • Respect des points de vigilance (pertinence des outils par rapport aux pratiques observées, rigueur méthodologique, explicitation des choix méthodologiques) dans la réalisation d'une enquête à enjeux
--	---	--	---

	<p>vue de proposer une synthèse des résultats obtenus et de procéder aux ajustements nécessaires.</p>		<p>relationnels et collectifs.</p>
<p>A.1.2. Analyse du travail en vue de concevoir des parcours contribuant au développement des compétences dans, par et au travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structuration et réalisation d'une démarche d'analyse de l'activité permettant la conception ou la réingénierie d'actions de formation articulées au travail tel qu'il s'exerce réellement. • Identification des situations de travail ayant un potentiel d'apprentissage (place dans le processus global de production, savoirs et raisonnements mobilisés, compétences et savoir-faire spécifiques...) 	<p><i>Lorsqu'il conçoit des actions de formation en situation de travail (AFEST), ou des dispositifs et des parcours de formation articulant espace productif et espace formatif, le Responsable de projets de formation recourt à des méthodologies d'analyse du travail, notamment à l'analyse ergonomique et à la didactique professionnelle.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser et mettre en pratique le déroulement des différentes étapes d'une démarche d'analyse du travail (cadrage de l'étude, identification des situations, détermination de la méthodologie retenue, recueil et analyse du matériau, conception de l'ingénierie...) afin de concevoir des modalités de formation articulées au travail • Identifier, dans le cadre de l'analyse d'une activité professionnelle, le potentiel d'apprentissage d'une situation de travail afin d'y repérer les savoirs, savoir-faire et raisonnements mobilisés, de manière à concevoir des modalités de formation permettant l'acquisition de raisonnements ajustés aux exigences professionnelles. 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite :</i></p> <p>Rédaction d'un dossier présentant l'analyse de l'activité d'un professionnel au choix du candidat et devant comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le contexte global de l'activité étudiée (en référence à des études déjà réalisées) ; • la synthèse des entretiens de cadrage et le choix des situations significatives ; • le recueil d'informations sur ces situations en mobilisant diverses méthodologies 	<ul style="list-style-type: none"> • Exhaustivité dans la synthèse de l'activité analysée et de ses spécificités (sources d'information, présentation des conditions d'exercice...). • Respect de la méthodologie requise pour la conduite de l'enquête ou de

<ul style="list-style-type: none"> • Identification et mobilisation, dans des situations réelles de travail, des principales notions développées par l'ergonomie et la didactique professionnelle (tâches, activités...) utiles pour concevoir des formations au plus près de la réalité du travail. • Mise en évidence, à partir du matériau recueilli lors des entretiens et des observations, du système d'action (raisonnements, prises d'information, opérations de contrôle) qui sera développé au moment de la conception de la formation • Conception de l'ingénierie de formation à partir de la compréhension de l'activité et du système d'action identifié lors de l'analyse 	<ul style="list-style-type: none"> • Différencier, dans une situation de travail, les notions de tâche et d'activité afin d'appréhender la double valence du travail (activité de production et construction d'identité) de manière à prendre en compte cette complexité au moment de la conception ou de la réingénierie d'une action de formation. • Expérimenter, sur des situations réelles de travail, des méthodologies d'observation, d'entretien (explicitation, sosie, film, autoconfrontation, etc.) et d'analyse de traces de l'activité (notes, comptes rendus, rapports d'activité...) afin de recueillir et d'organiser un matériau permettant de mettre en évidence les principaux constituants de l'activité (invariants, opérations mentales, savoirs mobilisés...), et de structurer progressivement le système d'action (raisonnements, prises d'informations, opérations de contrôle) qui sera développé lors de la conception de la formation. • Concevoir des modalités formatives établies à partir des situations analysées afin de faire comprendre, à des professionnels qui se forment, les raisonnements qui sous-tendent leurs actions et de les entraîner à passer du registre de l'exécution de l'action à celui de la pensée sur l'action. 	<p>(explicitation/ sosie/ film, auto-confrontation, etc.) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'analyse de ces situations dégageant le modèle d'action ; • les éléments à retenir pour concevoir une ingénierie de formation au métier concerné. 	<p>l'observation en fonction de la démarche choisie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cohérence entre la retranscription des entretiens ou des observations et l'analyse de l'activité à des fins formatives. • Pertinence de l'analyse du matériau : identification des buts et des règles d'action ; mise en forme du système d'action ; identification des éléments importants pour la formation). • Conformité du dispositif de formation proposé avec les résultats issus de l'analyse et les objectifs de formation.
---	---	---	---

<p>A.1.3. Encadrement de la production de référentiels en vue de la certification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration de méthodologies de construction de référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation d'une certification ; • Constitution, accompagnement et pilotage des groupes métiers pour identifier les activités principales, leurs contextes d'exercice et les connaissances requises • Coordination des groupes chargés de produire les référentiels d'activités et de compétences en vue de la certification 	<p><i>En lien avec les services des ressources humaines, les représentants des branches professionnelles, les commanditaires, les partenaires sociaux, les financeurs, le Responsable de projets de formation constitue et anime des « groupes métiers » chargés d'identifier et d'inventorier les compétences requises par l'exercice du métier ciblé en vue d'élaborer des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation en vue de la certification.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier, avec les acteurs de la branche professionnelle, les OPCO, les partenaires sociaux ou les responsables RH des structures, des experts et des praticiens en vue de constituer un groupe métier chargé de concevoir des référentiels d'activités et de compétences en restant au plus proche de l'actualité des pratiques des professionnels. • Avec le groupe métier, formaliser une méthodologie (entretiens individuels ou collectifs, groupes de travail, analyse de situations significatives...), afin d'inventorier : a) les principales activités du métier considéré, leurs finalités et les connaissances requises pour les exercer ; b) les conditions d'exercice (en structure, indépendant, en équipe...) ; c) les tendances d'évolution notables à court et moyen termes pour les activités analysées (nouveaux outils, transformations organisationnelles...) • Au sein du groupe métier, encadrer la négociation sur le choix des activités et des compétences à retenir en vue de la formalisation finale du référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation ; en déduire les compétences requises afin de rédiger, en respectant les conventions d'écriture, le référentiel des compétences déduites des activités. 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite :</i></p> <p>Analyse critique et propositions d'amélioration d'un référentiel d'une certification professionnelle, soumis au candidat ou suggéré par lui. Cette analyse doit s'appuyer sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une identification des différentes parties du référentiel et de leurs liens (rapport linéaire, déductif...) ; • Une identification des choix méthodologiques des rédacteurs. <p>Cette analyse doit permettre, dans un second temps, de proposer des améliorations sur les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La rédaction des situations et des activités de travail ; • La rédaction des compétences ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence de l'analyse critique proposée au regard d'une méthodologie de construction d'un référentiel. • Précision rédactionnelle des nouvelles activités et compétences proposées par le candidat. • Pertinence des suggestions méthodologiques pour réaliser les améliorations nécessaires. • Ajustement des modalités et des critères d'évaluation proposés avec les activités de travail et les compétences visées
---	--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> Supervision du processus global de construction d'une certification 	<ul style="list-style-type: none"> Rechercher (sur les sites spécialisés, dans le ROME ou les archives du domaine) les correspondances, équivalences et passerelles entre les certifications existant dans un domaine connexe et celle du référentiel en construction afin d'assurer la cohérence des niveaux de formation envisagés et d'éviter les redondances de certification. Regrouper les compétences par blocs afin d'organiser le référentiel en unités permettant la validation totale ou partielle de la certification. 	<ul style="list-style-type: none"> L'ajout d'activités et de compétences manquantes et leur mise en rapport ; Le choix des modalités d'évaluation <p>Les améliorations proposées peuvent porter sur une ou plusieurs de ces dimensions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pertinence et solidité de l'argumentation des propositions d'amélioration d'un référentiel d'une certification professionnelle proposées par le candidat sur les dimensions suivantes : <p>La rédaction des situations et des activités de travail ; La rédaction des compétences ; L'ajout d'activités et de compétences manquement manquantes et leur mise en rapport ; Le choix des modalités d'évaluation</p>
BLOC DE COMPETENCES N° 2 : Concevoir, gérer et piloter des projets (actions, dispositifs, parcours) de formation et de certification			
A2.1. Montage juridique et financier, et gestion administrative d'un projet visant le développement de compétences et la certification	<i>Le Responsable de projets de formation assure le montage juridique et financier de projets et de dispositifs (VAE, contrats pros, reconversion ou promotion par alternance, compte personnel de formation, plan de développement des compétences...), en s'assurant d'être en conformité avec les consignes législatives et réglementaires en vigueur en matière de formation et de certification.</i>	Les candidats doivent présenter les productions suivantes : <i>Travail Individuel/production écrite) :</i>	

<ul style="list-style-type: none"> • Définition du projet de formation ou de certification et évaluation de sa faisabilité compte tenu des moyens (juridiques, financiers et humains), du contexte (économique, social, professionnel) et du territoire dans lequel il s'inscrit ; • Planification des différentes étapes de mise en œuvre du projet ou du dispositif de formation (analyse du contexte, identification des acteurs, organisation du processus de travail...); • Structuration du montage juridique et financier, et suivi administratif du projet ou du dispositif de formation en fonction du contexte (individu, entreprise, service public de l'emploi, organismes paritaires...) et du cadre réglementaire ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les spécificités réglementaires (décrets d'application, accords conventionnels...) des différents dispositifs de formation et de certification afin de concevoir un projet qui tienne compte des instances et des acteurs (tels que définis dans le livre 6 du Code du travail) et de l'évolution des qualifications, des métiers et de la législation en matière de formation professionnelle, afin de garantir la faisabilité d'un projet respectant les règles de fonctionnement, de financement et de régulation. • S'appuyer sur les analyses socio-économiques relevant des stratégies territoriales d'orientation, de développement de compétences et d'emploi (en lien avec les observatoires de branches et les statistiques d'emplois...) afin de construire une réponse adaptée aux besoins individuels, sectoriels, territoriaux... • Articuler les besoins individuels (spécialisation, professionnalisation, reconversion professionnelle, insertion dans l'emploi...) et collectifs (plan de développement des compétences, priorités des branches professionnelles...) avec les dispositions réglementaires permettant de choisir les dispositifs (VAE, contrats pros, ProA, CPF, PDC...) adaptés. • Rechercher les sources de financement possibles auprès des différents financeurs (OPCO, associations « Transitions pro », Caisse des dépôts et consignations, service public de l'emploi, organismes paritaires...), des institutions publiques (ministère du Travail, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et des structures spécialisées (Centre Inffo, CARIF-OREF...). 	<p>1/ Étude de cas de montage d'un projet de formation ou de certification, en lien avec les thèmes traités (analyse de la question à traiter, utilisation des connaissances pour y répondre et prise de recul réflexive pour présenter et mesurer les enjeux).</p> <p>2/ La conception d'un dispositif de formation articulant activité productive et activité formative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Précision de la reformulation de la demande ; • Pertinence du choix de l'organisation proposée pour résoudre le cas (montage d'un projet de formation ou de certification), au regard des moyens et ressources disponibles (juridiques, financiers, humains) et du contexte (économique, social, professionnel) • Cohérence des différents dispositifs de formation proposés par le candidat pour résoudre le cas ; • Cohérence d'ensemble de la proposition de résolution du cas, notamment entre le questionnement posé, les modalités retenues et les résultats attendus.
--	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Contractualisation de partenariats avec les acteurs impliqués dans le projet ou le dispositif de formation. • Constitution, recrutement et animation de l'équipe chargée de faire vivre le projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger les déclarations légales, les demandes de prise en charge, les conventions de stage..., en veillant au respect des normes réglementaires en vigueur. • Établir le budget de l'action ou du dispositif dans le cadre des règles en vigueur (loi du 5 septembre 2018 et décrets d'application). • Construire des partenariats afin d'ancrer la formation dans un territoire (pouvoirs publics et administrations territoriales, organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, relais d'information et de financement, OPCO, Transitions pro...) en fonction des besoins individuels, d'entreprises, sectoriels, territoriaux..., et des prérogatives des différents acteurs. • Établir des conventions de partenariat (juridique, financier, administratif, pédagogique...) en veillant au respect des normes réglementaires en vigueur. • Identifier les compétences (professionnelles, pédagogiques, relationnelles) requises pour faire vivre le projet et rédiger les profils de postes et les statuts (occasionnels, vacataires, CDD...) des formateurs à recruter afin de constituer et d'animer l'équipe qui conduira tout ou partie du dispositif de formation. 		
---	---	--	--

<p>A2.2. Ingénierie et pilotage d'une action de formation ou d'un dispositif de développement des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> Analyse de la demande du commanditaire (commande, appel d'offres, appel à projets, demande de gré à gré...) Identification des besoins de formation ou de développement de compétences et établissement des finalités et des objectifs de formation visés pour l'organisation de l'action, du dispositif ou du parcours de formation. Conception de la stratégie pédagogique articulant, si nécessaire, activité productive et activité formative. 	<p><i>Avec l'équipe qui animera l'action ou le dispositif, le Responsable de projets de formation supervise l'ingénierie d'une action de formation ou d'un dispositif de développement des compétences depuis sa conception jusqu'à son évaluation.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Étudier la demande du commanditaire (appel d'offre ou sollicitation directe), en analysant le contexte (statut de la structure, implantation sur le territoire, organisation, effectifs, niveaux de qualifications, spécificités des agents, activités de travail, besoins de formation) afin de prioriser les problèmes soulevés par l'analyse de manière à envisager les modalités formatives les plus pertinentes (formation, accompagnement, VAE...) pour répondre à la demande. Identifier les besoins de formation ou de développement de compétences en repérant des écarts ou des tensions entre les référentiels d'activité et de certification, les demandes des commanditaires, voire les analyses de situations de travail, et les problèmes ou dysfonctionnements générant la demande, afin de définir précisément les finalités et les objectifs d'apprentissage ou de développement de compétences des actions ou des parcours envisagés. Établir une stratégie pédagogique mettant en cohérence les spécificités du contexte (type d'organisation, temps dédié à l'action ou au parcours...), celles des publics à former (nombre, niveaux...) et les objectifs d'apprentissage visés, afin de préparer et d'organiser les modes d'articulation et de pilotage de l'activité formative avec l'activité productive : identification éventuelle de tuteurs, préparation des situations de travail pour des AFEST, 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite :</i></p> <p>Conception d'un dispositif de formation articulant activité productive et activité formative.</p> <p>La proposition doit comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> une analyse de la demande explicitant la compréhension des enjeux ; l'identification des compétences à faire acquérir ; la description du dispositif pédagogique retenu et sa justification au regard du contexte ; la présentation des modalités de travail à mettre en œuvre pour articuler espace productif et espace formatif ; l'identification des acteurs concernés par ce dispositif et le rôle dévolu à chacun ; les modalités d'évaluation permettant de valider 	<ul style="list-style-type: none"> Précision de la reformulation de la demande du commanditaire ; Pertinence du dispositif de formation proposé pour permettre aux formés d'acquérir les compétences requises par le métier auquel ils se préparent ; Précision dans la description des rôles dévolus à chacun des acteurs impliqués ; Congruence des modalités d'articulation entre espace productif et espace formatif ; Cohérence d'ensemble du dispositif, notamment entre les
---	--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des modalités d'évaluation • Ordonnancement des acquisitions de compétences établies à partir de la lecture des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, d'une analyse du contexte et des situations de travail effectuées préalablement, et rédaction du conducteur global de l'action, du dispositif ou du parcours de formation. • Réalisation et diffusion du bilan qualitatif et quantitatif du projet ou du dispositif de formation. 	<p>articulation entre différentes modalités de certification VAE/formation...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et rédiger les critères à prendre en compte pour mettre en œuvre les différentes modalités d'évaluation (formative et sommative) d'une action, d'un dispositif ou d'un parcours, afin de s'assurer régulièrement de l'acquisition des apprentissages liés aux objectifs et de garder la ligne directrice du travail à engager, conformément à la réponse faite à la commande de formation • Rédiger l'architecture globale de l'action, du dispositif de formation ou du parcours, en précisant : les finalités, buts et objectifs ; le niveau d'acquisition visé ; les lieux et modalités d'acquisition (centre de formation/ entreprises /distance /hybride, alternance) ; les temps à prévoir pour l'atteinte de chaque objectif ; les acteurs à mobiliser ; les modalités d'évaluation, en vue de disposer d'un outil de pilotage et de suivi répondant aux attendus de la demande et partagé avec tous les acteurs impliqués (formateurs, tuteurs, intervenants...) afin de faciliter les réajustements éventuels tout au long de l'action ou du parcours. • Rédiger un document de bilan à destination du commanditaire de l'action ou du dispositif, afin d'identifier et d'évaluer l'ensemble des apprentissages effectués et des compétences acquises conformément à la commande et aux objectifs du parcours, et de suggérer, si nécessaire, des ajustements pour la suite de la formation, son prolongement ou son renouvellement. 	<p>l'acquisition des compétences identifiées.</p> <p>À cette proposition doit être jointe une annexe comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évaluation financière globale distinguant préparation et animation, les modes de financements auxquels peut prétendre le commanditaire ; • les profils des formateurs à recruter pour conduire tout ou partie du dispositif proposé. 	<p>publics concernés, les objectifs visés et les modalités retenues.</p>
---	---	---	--

BLOC DE COMPETENCES N° 3 : Superviser l'ingénierie pédagogique des modules de formation multimodale

<p>A.3.1. Conception et articulation des séquences de formation multimodale (présentiel, à distance, hybride)</p> <ul style="list-style-type: none"> Formalisation des objectifs pédagogiques d'une action de formation multimodale ; Découpage et structuration de l'action de formation en modules et séquences selon les objectifs pédagogiques préalablement définis et en fonction des modalités d'apprentissage envisagées (présentiel, à distance, hybride, synchrones ou asynchrones, individuelles ou collectives) ; 	<p><i>À partir d'un cahier des charges ou de la réponse à un appel d'offre, le Responsable de projets de formation définit les objectifs pédagogiques, les situations d'apprentissage et les modalités pédagogiques adaptés afin de structurer, animer et évaluer les séquences et les modules de la formation multimodale (présentiel, à distance, hybride), en lien avec le travail préalable d'ingénierie de formation. Il conçoit et articule les séquences de la formation dans une logique d'appropriation des savoirs et des compétences.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Formuler des objectifs pédagogiques cohérents avec les objectifs de formation en tenant compte du contexte de la formation, du public et des compétences visées, afin de structurer l'action de formation, d'organiser le dialogue entre les différents formateurs, d'harmoniser leurs interventions et d'évaluer l'acquisition des apprentissages. Concevoir le déroulé pédagogique de la formation (découpage de la formation en modules, séquences et séances) en tenant compte des modalités d'apprentissage prévues (présentiel, à distance, hybride, synchrones ou asynchrones, individuelles ou collectives) et de leur nécessaire articulation afin de définir la progression pédagogique, d'organiser l'intervention des différents formateurs et de permettre le suivi des apprentissages au cours de la formation. 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite</i></p> <p>1/ Ingénierie/conception d'une séquence pédagogique multimodale utilisant différents types d'outils (numériques ou non) et articulant différentes modalités de formation (présentiel, à distance, travail individuel ou collectif, synchrone ou asynchrone</p> <p>2/ Élaboration d'une séance de formation en présentiel ou à distance (cette séance peut être extraite de la séquence pédagogique conçue au point 1) à partir d'un choix de scénario pédagogique et d'une fiche de déroulement de séance.</p> <p>3/ Animation en présentiel ou en classe virtuelle de la séance conçue</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adéquation des objectifs pédagogiques avec le contexte et les objectifs de la formation. Pertinence des activités proposées au regard de la stratégie pédagogique globale et des objectifs visés. Adéquation entre les activités pédagogiques proposées, le profil des apprenants et le choix des outils (numériques ou non). Pertinence des ajustements réalisés au
--	---	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Définition du scénario pédagogique de la formation (choix des contenus, méthodes, activités, outils et supports pédagogiques) et d'un calendrier (durée et rythme des séances) • Conception ou sélection d'outils (numériques ou non) d'apprentissage et de formation (plateforme de formation, outils de visioconférence, outils de travail collaboratif en ligne, matériel spécifique, supports d'une étude de cas, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Définir le scénario pédagogique pour chaque séquence de formation (chacune étant associée à un objectif pédagogique), à savoir : la méthode pédagogique privilégiée (affirmative, interrogative, active), l'activité proposée aux apprenants (suivant ou non une technique pédagogique), les contenus et ressources associés, la production attendue (orale ou écrite, individuelle ou collective) et son exploitation pédagogique (débriefing, évaluation, correction), en tenant compte du contexte et du public cible de la formation et afin de proposer des situations d'apprentissage adaptées aux enjeux de la formation et aux situations professionnelles visées. • Concevoir ou choisir les outils et supports (numériques ou non) nécessaires au déroulement des activités pédagogiques envisagées (plateforme de formation, outils de visioconférence, outils de travail collaboratif en ligne, matériel spécifique, supports d'une étude de cas, etc.) en tenant compte de leurs caractéristiques physiques, techniques ou technologiques, (facilité d'utilisation, expérience vécue par l'utilisateur) et du public visé (par exemple plus ou moins grande appétence et/ou aisance vis-à-vis des technologies numériques) afin de permettre la mise en œuvre de la formation, notamment dans ses dimensions multimodales. • Assurer une veille pédagogique et technologique, à partir de sites web spécialisés (ex : outilstice.com ; sydologie.com) ou de réseaux d'échanges de savoirs (ex : fffod.org) afin de choisir et d'utiliser les outils pertinents pour la formation multimodale. 	<p>au préalable, avec la participation des collègues de la formation jouant pour l'occasion le rôle d'apprenants.</p> <p>4/ Analyse critique de l'animation conçue et animée comprenant : une description de l'animation et de ses moments clés ; une critique de son déroulement et de ses effets à partir de quelques angles d'analyse ; des propositions d'améliorations pour remédier aux difficultés éventuelles repérées.</p>	<p>cours de l'animation selon son déroulement et les aléas rencontrés (difficultés techniques, participation du groupe, attitudes des apprenants, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cohérence de l'argumentation pédagogique • Capacité à expliquer les écarts entre l'animation prévue et l'animation réalisée • Pertinence de l'analyse réflexive (structuration, illustration, conceptualisation). • Maîtrise des notions pédagogiques et pertinence de leur usage à des fins d'argumentation des choix pédagogiques
---	--	--	--

<p>A.3.2. Supervision et gestion des séquences/séances de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect du scénario pédagogique et gestion des aléas et des dysfonctionnements éventuels (logistiques, relationnels, pédagogiques) ; • Gestion des moyens techniques, outils numériques et supports pédagogiques dédiés à chaque séance ; • Mise en œuvre de moyens permettant de résoudre les difficultés d'apprentissage et les risques de décrochage. 	<p><i>A partir du projet de formation et du scénario pédagogique élaboré pour la formation, le Responsable de projets de formation supervise et gère le bon déroulement de la formation, en veillant aux différents aspects techniques, logistiques, relationnels et pédagogiques de la formation et en s'assurant de la bonne articulation entre les interventions des différents formateurs.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajuster le déroulé pédagogique de la formation (scénario et calendrier) ainsi que les modalités d'apprentissage prévues (présentiel/distanciel, synchrone/asynchrone, individuel/collectif) en cas d'aléas ou de dysfonctionnements éventuels (logistiques, relationnels, pédagogiques), en veillant à la cohérence du scénario pédagogique et au bon déroulement de la formation pour les apprenants et les intervenants et en tenant compte des objectifs jugés prioritaires ainsi que des exigences et contraintes particulières liées aux situations professionnelles visées (réglementations éventuelles, prescriptions de métier, compétences à privilégier). • Gérer les différents moyens techniques, outils numériques et supports pédagogiques en veillant à leur mise à disposition des formateurs et des apprenants et à leur mise à jour en fonction des besoins pédagogiques et du calendrier de la formation. • Concevoir des outils et proposer des activités de médiation pédagogique (évaluations formatives, points d'étape et accompagnement des apprenants en cours de formation, etc.) afin 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p>Synthèse professionnelle et personnelle comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une réflexion sur : son positionnement de formateur, ses ressources théoriques et techniques, ses choix pédagogiques ; - une présentation des outils et supports privilégiés (outils numériques, supports multimédia, autres médiations pédagogiques, etc.) ainsi que des activités de médiation proposées pour résoudre les difficultés d'apprentissage éventuelles - une proposition de points de vigilance à respecter en 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à se positionner d'un point de vue pédagogique et à justifier ses choix. • Capacité à exploiter et à s'approprier les ressources pédagogiques proposées pendant la formation (techniques et théoriques) • Créativité et capacité d'innovation dans les choix pédagogiques présentés et expérimentés
---	--	--	--

<p>A.3.3. Évaluation des acquis de la formation et analyse de la pratique pédagogique de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conception d'outils d'évaluation pédagogique 	<p>de résoudre les éventuelles difficultés d'apprentissage et de prévenir les risques d'abandon ou d'échec.</p> <p><i>En lien avec les formateurs, le Responsable de projets de formation supervise l'évaluation des effets de la formation. Il s'appuie sur les résultats de l'évaluation pour ajuster la stratégie pédagogique et le déroulement de l'action, ainsi que pour évaluer et analyser sa propre pratique et celle des formateurs.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir et mettre en œuvre différents outils d'évaluation en choisissant le mode le plus pertinent en fonction des objectifs et des modalités de chaque module de formation. • Sélectionner les modes d'évaluation adaptés aux situations professionnelles visées et aux enjeux qui leur sont propres afin d'anticiper et de faciliter le transfert des acquis de la formation en situation professionnelle. 	<p>tant que concepteur-animateur de séquences pédagogiques (abordant tous les aspects de l'animation de formation : techniques, logistiques, relationnels et pédagogiques), argumentée à partir d'exemples tirés des expériences vécues en formation ou en situation de travail et des observations d'animation réalisées pendant la formation.</p> <p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p>Conception des outils d'évaluation pédagogique d'une séquence pédagogique multimodale précisant : la nature de l'évaluation pédagogique (diagnostique, sommative ou formative), le moment de l'évaluation, la production attendue (les modalités), les critères et les indicateurs de l'évaluation ainsi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alignement pédagogique des outils d'évaluation choisis avec l'ensemble des autres paramètres de la séquence pédagogique : objectifs pédagogiques, méthode et activités pédagogiques, outils et
---	--	---	--

BLOC DE COMPETENCES N° 4 : Accompagner les personnes dans leur parcours de formation et de transition professionnelle

<p>A.4.1. Accompagnement individuel des parcours de transition professionnelle (spécialisation, professionnalisation, réorientation, reconversion...) en lien avec la situation des personnes et avec le domaine d'activité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identification des différents outils de transition professionnelle • Analyse de la demande, du projet et de la situation (personnelle et professionnelle) de chaque personne ; réalisation d'un diagnostic ; construction de son projet individuel d'évolution et de transition professionnelle ; coconstruction, avec elle, de l'accompagnement nécessaire pour atteindre son objectif. 	<p><i>Le Responsable de projets de formation s'appuie sur les dispositifs (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, validation des acquis professionnels et des acquis d'expérience, CPF de transition, alternance, apprentissage...) et sur les professionnels qui contribuent aux transitions professionnelles (conseillers d'orientation, conseillers en évolution professionnelle, accompagnateurs VAE, Pôle emploi, missions locales, APEC, Cap emploi, conseillers en bilans de compétences...), pour accompagner les personnes dans leur parcours de formation, notamment lorsque la formation vise une certification.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir, parmi les outils de transition professionnelle (bilan de compétences, VAE, VAP, VES, CPF de transition...), celui qui permettra de proposer aux candidats la solution la plus adaptée à leur situation singulière. • Analyser la demande et la situation de chaque personne (projet personnel et professionnel) en mobilisant des techniques de conduite d'entretien d'accompagnement afin d'identifier les éventuelles contraintes (âge, niveau académique, expérience, situation au regard de l'emploi...) et les ressources (années d'expérience, acquis professionnels reconnus et validés, volonté d'engagement dans un processus de transition et/ou de reconversion professionnelle) qui conditionnent le projet individuel de transition, dans le but de réaliser un diagnostic de la situation professionnelle de la personne et de lui proposer un accompagnement individuel et/ou collectif de parcours de transition professionnelle répondant à sa situation. 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite :</i></p> <p>Analyse d'une situation d'accompagnement permettant d'établir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une synthèse des enjeux liés au domaine d'activité ; • une analyse critique de son organisation ; • une analyse des modalités d'évaluation certificative proposées au regard des compétences décrites. <p>Pour ce faire, le candidat s'appuie sur le référentiel (d'activités, de compétences et de certification) et sur un ou plusieurs entretiens avec des professionnels ou des managers du secteur d'activité concerné.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cohérence de la proposition de parcours par rapport aux caractéristiques de la personne accompagnée et aux exigences de la certification professionnelle visée. • Pertinence des modalités d'accompagnement proposées au regard du profil du ou des personnes concernées et des exigences des situations professionnelles visées.
---	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Choix d'une certification en adéquation avec le projet individuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser, à l'aide d'un questionnaire et d'un entretien individuel, l'expérience de chaque personne et les compétences qu'elle a acquises (par l'expérience et/ou par la formation) afin de l'accompagner dans le choix d'une certification en lien avec son projet et en adéquation avec ses acquis expérientiels, à partir des référentiels de compétences, de formation et de certification correspondant au parcours choisi. 		
<p>A.4.2. Accompagnement des transformations (identitaires, sociales, relationnelles, professionnelles, etc.) induites sur les personnes par le projet ou le dispositif de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instauration et exploitation de retours réguliers d'expérience. • Supervision des groupes d'analyse de pratiques, de retours d'expérience et de développement professionnel. • Veille sur les compétences et les postures des acteurs (formateurs, animateurs, 	<p><i>En concertation avec l'équipe chargée d'animer l'action ou le dispositif de formation, le Responsable de projets de formation anticipe et accompagne les changements et les transformations (identitaires, sociales, relationnelles, professionnelles, etc.) qui se produisent dans tout parcours de professionnalisation.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place, à un rythme régulier, des groupes d'échange, d'analyse de pratiques et de confrontation de points de vue, afin de gérer les enjeux relationnels et collectifs, et de coordonner les relations entre acteurs dans les contextes à visée formative et/ou développementale. • Superviser les diverses instances collectives d'analyse des pratiques et de retours d'expériences des personnes en formation afin de réorganiser, si besoin, les rythmes et les temporalités du parcours. • Gérer la complexité (humaine et relationnelle) des enjeux liés à la formation, à la transition professionnelle et aux transformations (identitaire, sociale, professionnelle) qu'elles peuvent induire, en 	<p>Les candidats doivent présenter les productions suivantes :</p> <p><i>Travail individuel / production écrite ou filmée :</i></p> <p>Production écrite ou filmée mettant en questionnement le parcours professionnel du candidat, les enjeux de sa transformation et les conséquences de ce questionnement sur sa pratique d'accompagnement d'individus et/ou de groupes.</p> <p>Ce questionnement doit permettre une réflexion sur la posture à adopter pour accompagner les transformations sociales,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Congruence et précision du discours sur les expériences mises en récit. • Prise de distance dans la manière d'évoquer les étapes d'un parcours professionnel, subjectif par définition.

<p>consultants, intervenants...) impliqués dans le projet.</p>	<p>adoptant une posture de facilitateur au sein des groupes afin de maîtriser les relations engageant des rôles et des stratégies d'acteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les ressources et les besoins de l'équipe pédagogique, afin de mettre en place, le cas échéant, un accompagnement ou un tutorat au sein de l'équipe ou du service. 	<p>professionnelles et identitaires des apprenants</p>	
--	--	--	--