

Ce référentiel a été revu pour répondre aux demandes de précisions de la commission lors du dernier dépôt en mars 2020

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
1^{er} domaine d'activités : De l'analyse des besoins à la conception et construction de dispositifs et actions de formation			
<p>Étude des besoins de formation au sein d'une structure, sur un territoire ou envers un public cible</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostiquer des situations de travail et d'organisations dans leur environnement, au regard de leurs besoins en formation. • Diagnostiquer la situation d'un territoire / d'une population cible, au regard des besoins ciblés en formation. • Utiliser des référentiels métier, d'activités ou d'emploi et de compétences. • Situer une politique de formation dans une politique de développement et/ ou de GRH. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recueillir et analyser des informations pertinentes en vue de décrire le contexte et d'en identifier les enjeux, notamment en matière de formation. ▶ Savoir analyser des données statistiques et réaliser une enquête de terrain au regard de l'étude de besoins à mener. ▶ Analyser le fonctionnement d'une organisation afin de repérer les leviers d'action à envisager et d'évaluer l'adéquation de la réponse par l'action de formation. ▶ Analyser des stratégies d'acteurs du contexte étudié. ▶ Identifier les composantes d'une situation de travail et d'établir le lien avec les référentiels à suivre. ▶ Analyser des référentiels métier, d'activités et de compétences pour étayer l'analyse du besoin et le cas échéant, la réponse à venir. ▶ Analyser les demandes individuelles et collectives de formation 	<p>Individuellement :</p> <p>Analyse par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'une situation réelle de travail et d'organisation ou d'un public cible en vue du diagnostic • Enquête sur le terrain <p>En groupe (binôme ou trinôme) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de cas de référentiels • Élaboration du référentiel d'activités et de compétences d'un des membres du groupe. • Étude de cas de besoins de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Le recueil d'informations et le diagnostic du contexte permettent de rendre compte des aspects concrets de la situation préalablement décrits. • Ils posent les bases du diagnostic. • La méthodologie d'enquête est précise et outillée. • L'analyse des cas est fouillée, les commentaires étayés. • L'élaboration du référentiel avère la compréhension du passage des activités aux compétences. • L'application des méthodes d'étude de besoins de formation est adaptée. • La démarche d'analyse de la demande est respectée.

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>Construction d'un plan de formation d'une structure ou d'un projet de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recenser les demandes individuelles et collectives • Contribuer à la définition d'une politique ou d'une stratégie de formation • Concrétiser l'analyse des besoins de formation découlant à la fois de la politique de l'organisation et des besoins des salariés et des services, ou de la structure, des publics cibles et des contraintes extérieures • Choisir les dispositifs adaptés • Analyser l'offre de formation • Budgétiser les actions de formation • Consulter les instances de représentation du personnel (IRP) • Communiquer sur le plan/ le projet de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyser les demandes de formation et leur contexte. ▶ Distinguer demande et besoin. ▶ Prioriser les besoins et les actions de formation. ▶ Conjuguer l'ingénierie du plan / projet de formation, des parcours de formation, des compétences individuelles et collectives. ▶ Évaluer la qualité des offres de formation. ▶ Définir les coûts d'un dispositif et d'une action de formation. ▶ Établir un budget. ▶ Animer des réunions avec les partenaires. ▶ Rédiger des notes d'informations, des synthèses de plan / ou du projet de formation. 	<p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Études de cas permettant d'analyser des exemples de demandes de formation. • Analyse de catalogues de formations. • Élaboration d'un plan / un projet de formation à partir d'un exemple réel d'organisation. • Budgétisation du projet. <p>Individuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation professionnelle de présentation d'un plan de formation à des IRP • Rédaction d'une note d'information 	<ul style="list-style-type: none"> • Les caractéristiques des offres des différents catalogues sont identifiées : formations générales, spécifiques, impact des effets marketing sur les formats, identification des signaux de qualité • Le plan / projet de formation réalisé est cohérent, précis, clair, conforme à la réglementation. • Le choix des actions de formation est justifié au regard de la situation et des besoins de l'organisme. <p>Le plan de formation est optimisé financièrement.</p> <p>Les remarques ont été écoutées et prises en compte.</p> <p>Les notes d'information sont claires et s'appuient sur la législation nécessaire.</p>

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>Réalisation d'architectures de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir un dispositif de formation • Concevoir une action de formation et son scénario pédagogique • Concevoir des parcours de formation aux modalités variées • Établir des profils de compétences • Identifier les freins à la formation • Utiliser toutes les potentialités des dispositifs de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle • Mettre en place les modalités et outils d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Évaluer les pré-acquis des bénéficiaires des formations ▶ Définir les objectifs de formation ▶ Définir les objectifs pédagogiques et distinguer les différents niveaux d'objectifs ▶ Définir les prérequis des formations ▶ Construire le scénario pédagogique global, ainsi que les diverses séquences et choisir les outils pédagogiques ▶ Intégrer les outils multimédias à bon escient, choisir les modalités de la formation (hybride, présentiel, etc.) et être en capacité d'argumenter les choix opérés sur les plans pédagogique, matériel et humain (coûts, moyens, compétences). ▶ Définir les durées de formation au regard des objectifs et des modalités choisies ▶ Concevoir les modalités et les outils d'évaluation des effets de la formation, durant la formation (formative) et à son issue (sommative) 	<p>Individuellement : Présentation orale d'exemples de mises en situation d'évaluation de pré-acquis sur le terrain de stage ou dans l'emploi</p> <p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Études de cas sur les différents points structurants (définir des objectifs de formation, analyser la formulation d'objectifs pédagogiques sur des programmes, etc.), • Conception d'un dispositif de formation ou d'une action de formation, ancrés dans un contexte professionnel réel, reprise et approfondie sous diverses modalités sur toute la durée de la formation. • Production d'un scénario pédagogique global de l'action travaillée (séquences et séances) intégrant le choix des supports pédagogiques et d'un <i>story board</i> pour les parties digitalisées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les exemples témoignent d'une évaluation des pré-acquis juste et opératoire pour déterminer la zone proximale de développement (ZPD) • La réalisation des études de cas est complète et respecte la méthodologie tout en sachant l'adapter. • L'action de formation conçue rend compte de la capacité de mise en œuvre des apports et outils liés et s'ancre de manière opérationnelle dans une activité professionnelle réelle. • Les choix pédagogiques sont argumentés, la production d'au moins une capsule numérique confirme la maîtrise de la modalité. • La production propose des outils d'évaluation de la 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'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Construction d'un budget prévisionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les coûts des actions de formation ou de la mise en place du dispositif • Ventiler une enveloppe de ressources prédéfinie entre les différentes actions • Définir un cadre général du budget 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Élaborer des stratégies financières ▶ Maîtriser les techniques de gestion financière des actions ▶ Rapporter les coûts aux résultats attendus ▶ Arbitrer la répartition des coûts ▶ Appliquer les règles des financeurs ▶ Être en capacité de collaborer avec des services financiers, d'exposer et d'argumenter son budget 	<p>Individuellement : Mise en situation professionnelle d'établissement d'un budget prévisionnel de formation</p>	<p>Le budget établi est optimisé, réaliste et efficient en fonction des objectifs de la formation proposée.</p>
<p>Recherche de financements</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser les possibilités d'aides financières émanant de l'État et des collectivités locales • Monter des dossiers de demandes d'aides financières 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifier les politiques européennes, nationales et régionales de financement des formations ▶ Se repérer dans les politiques d'insertion, d'emploi et de formation afin de s'y situer au regard des besoins ▶ Intégrer les finalités, logiques et contraintes juridiques, logistiques et financières dans les demandes d'aides financières 	<p>Individuellement : Présentation orale d'un exemple de montage d'un dossier émanant du lieu du stage ou de l'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La logique et les composantes du montage du dossier sont comprises et assimilées • Les stagiaires sont capables de formaliser les informations et leur application dans leurs actuels ou futurs projets professionnels.

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>Établissement de partenariats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les réseaux de professionnels et d'acteurs de la formation • Développer des partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Recenser les potentiels partenaires au regard du dispositif de formation et de leurs champs d'action ▶ Utiliser les réseaux professionnels et d'acteurs de la formation au niveau national et régional au service du projet de formation ▶ Savoir se situer personnellement dans un réseau professionnel 	<p>En groupe : Réalisation d'une cartographie des acteurs de la formation autour d'un projet précis.</p> <p>Individuellement : Rendre compte de son propre réseau professionnel et en analyser le schéma</p>	<p>La cartographie est précise, explicitée au regard de ses enjeux et opérationnelle</p> <p>L'analyse du schéma permet de projeter des initiatives pour le développer.</p>
<p>Rédaction d'un cahier des charges de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formalisation des objectifs de la formation, des populations à former, des contenus et les modalités pédagogiques attendus • Identifier les indicateurs pour évaluer la qualité de l'action • Déterminer les modalités financières et commerciales • Choisir les organismes prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Situer le projet de formation au sein des cadres juridiques existants ▶ Définir les attendus de la formation et son cadre (objectifs de formation, populations destinataires d'une formation, méthodes pédagogiques, etc.) grâce à l'application des méthodes d'ingénierie de formation ▶ Définir un budget de formation et le cadre contractuel des modalités financières ▶ Discerner la pertinence de l'offre de formation et la qualité des organismes prestataires 	<p>Individuellement : Rédaction d'un cahier des charges d'une action de formation.</p> <p>En groupe : Analyse de l'offre de formations existante répondant au cahier des charges travaillé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le cahier des charges rédigé est complet, rend compte des attendus de la formation. • Il est conforme à la structure habituelle des cahiers des charges • L'analyse de l'offre utilise des critères de sélection en rapport avec le cahier des charges. • Elle permet d'établir un argumentaire des conclusions

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>Choix des formateurs et des outils de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir le profil de compétences d'un formateur • Évaluer les capacités du formateur à animer des formations en présentiel et à distance • Créer et fidéliser un réseau de formateurs • Choisir les outils de formation adaptés aux besoins et aux contraintes du projet de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utiliser les compétences d'ingénierie pédagogique afin d'évaluer la pertinence d'un profil de candidat formateur ▶ Utiliser les réseaux de formateurs et discerner leur éthique de travail afin de mener le recrutement ▶ Identifier les atouts et limites des outils de formation en présentiel et à distance (finalités, coûts, moyens) ▶ Discerner la pertinence d'un outil de formation en fonction d'objectifs et de situations pédagogiques 	<p>Individuellement : Sur le lieu de stage ou dans l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapprocher des profils de formateur avec des objectifs pédagogiques • Choisir des outils de formation en fonction d'objectifs pédagogiques • Présentation orale des choix et outils 	<p>Les choix opérés sont justifiés et argumentés avec pertinence selon les objectifs pédagogiques du projet de formation et le public cible</p>

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>défini les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Achat d'actions de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constituer des sources d'information • Constituer un réseau de professionnels de la formation et un fichier d'organismes référencés • Établir des partenariats avec les différents acteurs qui référencent les dispensateurs d'actions de formation • Définir une politique d'achat des prestations de formation • Négocier avec les organismes de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Décrypter l'offre des organismes dispensateurs de formations ▶ Utiliser les labels Qualité des organismes de formation et les associations professionnelles ▶ Définir des critères de référencement des organismes ▶ Analyser l'offre de formation ▶ Analyser les composantes et évaluer la qualité d'un stage éventuellement interentreprises ▶ Évaluer le rapport qualité / coût d'une offre de formation ▶ Déterminer le « juste » prix de la formation ▶ Utiliser des stratégies de négociation 	<p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recensement des sources d'information, des organismes œuvrant dans la formation, des labels et certifications Qualité et des associations et syndicats professionnels • Étude de cas définissant des critères de référencement <p>Individuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et analyse d'exemples de coûts de formations <p>Mise en situation de négociation d'achat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le dossier (ou la base de données) réalisé est pertinent et adapté à un usage professionnel quotidien • Les critères de référencement sont établis en tenant compte d'une situation organisationnelle • Les évaluations sont précises et argumentées • Le calcul du « juste » prix est correct <p>La négociation simulée témoigne d'une application pertinente des stratégies de négociation</p>
<p>Mise en place des conventions ou de contrats de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger une convention ou un contrat de formation • Vérifier le respect de la réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Appliquer les rubriques à faire figurer dans une convention ou un contrat ▶ Appliquer les règles permettant de considérer la convention comme libératoire de l'obligation légale 	<p>Individuellement :</p> <p>Rédaction de différents types de convention et contrats de prestations</p>	<p>La rédaction respecte la réglementation.</p> <p>Les conventions et contrats comprennent les différentes rubriques nécessaires</p>

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>Mettre en œuvre un système de management de la qualité en formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir une certification adaptée aux besoins • Utiliser les règles de référencement des actions de formation et les règles d'éligibilité aux dispositifs de financement 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lire un référentiel de certification qualité inscrite au CNEFOP ▶ Maîtriser les chartes, les labels et les normes qualité du secteur 	<p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse du code du travail sur l'évaluation • Analyse de référentiels norme et qualification • Construction d'un modèle économique d'organisme de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Les réponses aux questions d'analyse témoignent de la compréhension des textes • -L'étude de cas témoigne d'une bonne utilisation des référentiels • -Le modèle économique d'organisme de formation est compatible avec une démarche qualité
<p>Construction des outils de suivi et de pilotage des actions de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir un calendrier et des outils de gestion • Etablir un tableau de bord de suivi du budget • Recueil des données en continu nécessaires à la déclaration fiscale et au bilan social • Suivi de la réalisation du plan de formation • Mettre en place des interfaces avec la gestion des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Établir plusieurs types de calendrier de formation selon les parties concernées (stagiaires, formateurs) ▶ Concevoir un outil de suivi des absences et des évaluations des stagiaires ▶ Concevoir un tableau de bord de suivi d'un budget ▶ Concevoir des indicateurs de suivi du plan de formation ou du projet de formation ▶ Rapprocher les fichiers de formation avec ceux de la gestion des ressources humaines (si intervention en interne) 	<p><i>Mises en situation professionnelles sur le lieu de stage ou dans l'emploi</i></p> <p>Individuellement :</p> <p>Conception d'un budget, de son tableau de bord de suivi et du calendrier à partir d'une étude de cas</p> <p>En groupe :</p> <p>Conception des indicateurs de suivi d'un plan ou projet de formation à partir d'une étude de cas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les calendriers de formation sont lisibles et opérationnels pour tous les acteurs • Les outils de suivi des stagiaires sont opérationnels et partageables entre gestionnaires de formation • Le budget établi peut être suivi à l'aide d'un tableau de bord simple et opérationnel • Les indicateurs sont justes et opérationnels • L'analyse a mis en évidence les manques

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
2^{ème} Domaine d'activités : Mise en œuvre des dispositifs de formation : organisation, planification, management, évaluation			
Organisation et planification des actions du dispositif de formation <ul style="list-style-type: none"> • Planifier des actions de formation et l'activité des dispensateurs d'action de formation • Mettre en place la logistique avec un gestionnaire de formation • Diffuser l'information auprès de toutes les parties prenantes du dispositif de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Créer des outils de planification de l'activité (calendrier, gestion des salles et des moyens) ▶ Concevoir, ou partager avec d'autres services / collaborateurs / partenaires, les outils de gestion de la logistique ▶ Assurer un suivi avec un potentiel collaborateur (gestionnaire) en clarifiant la répartition des rôles 	Individuellement : Création d'outils informatiques de planification de l'activité dans le cadre du stage ou de l'emploi	Les outils créés sont simples et opérationnels et permettent de planifier les activités et de les suivre.
Gestion administrative, réglementaire et financière des dispositifs de formation <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer le suivi budgétaire • Établir les demandes de financements et procéder au suivi des conventions de formation • Réaliser ou superviser les déclarations administratives et fiscales • Assurer une veille réglementaire • Gérer les aspects administratifs d'un dispositif de formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maîtriser les coûts et rapporter les coûts aux résultats attendus ▶ Appliquer les règles des financeurs ▶ Développer un bon relationnel avec les financeurs ▶ Concevoir des outils de gestion adaptés et pratiques d'utilisation ▶ Élaborer des tableaux de bord pour gérer l'activité sur les plans budgétaire, administratif et réglementaire, mais également pouvoir les partager avec les partenaires ▶ Être en capacité de répondre aux contraintes réglementaires, connues et comprises 	Individuellement : <ul style="list-style-type: none"> • Création d'outils de gestion d'une action de formation dans le cadre du stage ou de l'emploi • Établissement de fiches pratiques sur la réglementation juridique des dispositifs • Tableau de bord de gestion de plan de développement des compétences et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des carrières (GPEC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les outils créés sont simples d'utilisation pour tous les gestionnaires de la formation. • Le souci de la communicabilité des outils conçus est perceptible dans leurs formes, leurs logiques et leur maniement. • La réglementation est contextualisée et appliquée correctement

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
Relations avec les instances représentatives du personnel <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer les informations aux IRP au regard des obligations • Présenter un projet de formation en réunion d'IRP 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Connaître et appliquer les obligations envers les IRP ▶ Déterminer les informations à transmettre ▶ Préparer une réunion avec les IRP 	En groupe : Sur la base d'une étude de cas : présentation des éléments pertinents à communiquer aux IRP lors d'une réunion dont le déroulé et les objectifs sont à concevoir	<ul style="list-style-type: none"> • Les informations à communiquer aux IRP sont exactes et adéquates • Le plan de réunion est pertinent
Sélection et suivi des bénéficiaires de la formation <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner et positionner les candidats à l'action de formation • Organiser le suivi des stagiaires • Organiser l'alternance et le tutorat 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conduire un entretien de recrutement ▶ Définir des modalités de suivi des stagiaires (qualitatives et quantitatives) et les mettre en œuvre ▶ Établir des liens structurants, dans le cas de l'alternance du dispositif, avec les entreprises et les tuteurs (réunion d'information, visites en entreprise) et s'assurer de la concordance des missions au regard de la formation 	Individuellement : Mise en situation de conduite d'un entretien de recrutement En groupe : Étude de cas : Quels outils et démarches de suivi des bénéficiaires ?	Les questions posées sont pertinentes au regard du profil du candidat et attestent que le projet professionnel a été bien cerné Les modalités de suivi définies tiennent compte des particularités individuelles et collectives (niveau des apprenants, climat du groupe, particularités psychologiques, etc.)
Mise en place de parcours personnalisés <ul style="list-style-type: none"> • Construire les dispositifs de professionnalisation • Proposer un parcours emploi/formation/compétence en utilisant et enrichissant éventuellement les référentiels de compétences aux métiers 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir une professionnalisation ▶ Construire des parcours de professionnalisation en tenant compte de l'évolution des compétences ▶ Accompagner des salariés dans leur projet professionnel ▶ Orienter à bon escient sur les dispositifs de formation et d'insertion professionnelle selon le profil et le projet professionnel du bénéficiaire 	Individuellement : Présentation orale d'un processus de professionnalisation	<ul style="list-style-type: none"> • Les outils d'accompagnement proposés répondent aux besoins du public à professionnaliser • Les choix sont bien argumentés

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
Supervision des dispensateurs d'actions de formation et de l'ingénierie pédagogique choisie <ul style="list-style-type: none"> • Ajuster la répartition des formateurs selon les besoins • Superviser les formateurs sur leurs pratiques professionnelles et leurs choix pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Identifier les compétences nécessaires des formateurs selon les évolutions éventuelles (publics, contenus) ▶ Accompagner les formateurs dans leur ingénierie pédagogique ▶ Soutenir les formateurs dans leurs pratiques en sachant analyser des situations pédagogiques et de groupe 	Individuellement : Présentation orale d'un référentiel de compétences des formateurs En groupe : Animation d'une séquence d'analyse de pratiques entre formateurs	<p>Le référentiel présenté rend compte des compétences nécessaires pour être formateur</p> <p>Les méthodes d'analyse de pratiques sont maîtrisées et comprises dans leurs finalités</p>
Encadrement et animation des équipes <ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'équipe pédagogique • Conduire des entretiens de management (évaluation, suivi) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Animer des réunions d'équipe de formateurs ▶ Conduire un entretien de bilan ou de cadrage avec un formateur 	Individuellement : Simulation d'un entretien de cadrage En groupe : Mises en situation professionnelle de conduite de réunions	<ul style="list-style-type: none"> • L'entretien a été préparé. • L'interlocuteur a été écouté. • Les messages ont été formulés sans ambiguïté <p>La réunion a été efficace (respect du temps, exercice des trois fonctions de l'animateur)</p>
Mise en place de régulations à caractère pédagogique <ul style="list-style-type: none"> • Animer un bilan intermédiaire • Accompagner individuellement un stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réguler un groupe ▶ Appliquer les méthodes d'animation d'un bilan intermédiaire de formation ▶ Mener un entretien d'accompagnement 	Individuellement : Compte rendu écrit de l'observation de l'animation d'un bilan intermédiaire de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Le compte rendu est précis et met en évidence les subtilités de l'animation d'un bilan. • Il permet de restituer la part des éléments objectifs du bilan (respect d'un programme de formation, etc.) du ressenti des stagiaires et d'y apporter les réponses ajustées.

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
Mise en œuvre de la qualité professionnelle <ul style="list-style-type: none"> • Veille sur les évolutions du secteur et des emplois • Engager les acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Concevoir un processus de suivi de la qualité ▶ Repérer les diverses démarches existantes dans le secteur (Qualiopi, démarches internes de qualité, etc.) 	Individuellement : Présentation orale d'un processus de suivi de la qualité	Le processus présenté répond à la mise en place d'une démarche qualité, elle-même clairement explicitée.
Évaluation des dispositifs et actions de formation <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir un dispositif d'évaluation du dispositif de formation • Définir et construire les outils de l'évaluation • Mettre en œuvre le processus d'évaluation • Mesurer les effets de la formation en situation professionnelle • Communiquer sur l'évaluation de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyser les enjeux de l'évaluation et ses finalités ▶ Définir un référentiel d'évaluation ▶ Déterminer les outils de l'évaluation appropriés à la formation réalisée et proposer leur mise en œuvre avec les personnes intéressées : formés, cadre de proximité ... ▶ Définir et construire les outils de l'évaluation : questionnaire, grilles, entretiens en intégrant les normes de qualité du domaine d'activité de l'organisation ou du secteur. ▶ Maîtriser les outils de l'évaluation en formation ▶ Recueillir et analyser des données ▶ Produire une analyse pertinente en reliant le sens des données ▶ Intégrer la démarche qualité dans cette évaluation 	Individuellement : <ul style="list-style-type: none"> • Analyse par écrit d'une observation d'évaluation d'une action de formation • Exposé oral sur des travaux de chercheurs en évaluation En groupe : Étude de cas de mise en œuvre d'une méthodologie d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Les apports théoriques et méthodologiques sont utilisés pour décrypter le processus d'évaluation. • Les travaux des chercheurs ont été compris. La démarche et le référentiel d'évaluation sont à la fois complets et ciblés en fonction d'une problématique identifiée.

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
Réalisation des bilans pédagogiques et financiers <ul style="list-style-type: none"> • Recueil des données permettant de faciliter la réalisation annuelle des bilans • Répondre à la demande des autorités de contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Définir les modalités de mesure de l'activité de formation ▶ Mobiliser les outils (questionnaires, entretiens, analyse documentaire) nécessaires au recueil des données ▶ Extraire les données de gestion nécessaires à la réalisation du bilan financier 	Individuellement : Présentation orale d'un bilan réalisé dans le cadre du stage ou de l'emploi	Le bilan présenté répond au canevas du ministère du travail en intégrant ses évolutions.
Participation aux réseaux professionnels <ul style="list-style-type: none"> • Établir une veille professionnelle • Être présent dans les réseaux et associations professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Développer une connaissance du secteur de la formation ▶ Choisir les réseaux correspondant aux besoins de son activité 	En groupe : Présentation orale d'un recensement des organisations professionnelles du secteur de la formation	Les organisations professionnelles ont été toutes recensées

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
3^{ème} Domaine d'activités : Conseil, interventions et vente de prestations de formation			
<p>Conseil aux organisations en ingénierie de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir une relation de consultant dans les domaines de la formation • Analyser une demande et ses enjeux • Construire avec les clients une solution sur mesure 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Écouter et questionner le client ▶ Comprendre la demande d'un client ▶ Rechercher avec lui les réponses aux besoins à l'origine de la demande ▶ Animer un groupe de travail avec le client en apportant les méthodes de travail ▶ Formaliser les travaux des groupes de travail ▶ Transmettre son expertise aux acteurs de l'organisation 	<p>Individuellement : Mise en situation professionnelle d'un entretien avec un client</p> <p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Étude de cas de définition d'une méthode de travail de réunion de travail avec un groupe interne à une organisation cliente • Analyser une demande et identifier les pistes de réponses 	<p>Le déroulement de l'entretien témoigne de la qualité de l'écoute par la pertinence des questions, la justesse de la compréhension de la demande</p> <ul style="list-style-type: none"> • La méthode définie est pertinente au regard des caractéristiques de la situation décrite dans l'étude de cas. • L'analyse de la demande formulée permet de dégager des pistes de réponses envisageables.

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
Intervention dans les organisations <ul style="list-style-type: none"> • Proposer une intervention à partir de l'analyse d'une demande • Analyser les articulations entre le système client et le système d'intervention • Conduire l'étude et la résolution de problème dans une perspective de collaboration et d'invention conjointe d'une réponse 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analyser une demande de conseil, comprendre ce qui l'a déclenchée et la reformuler en vue d'une réponse adéquate ▶ Définir clairement l'objet de l'intervention ou du changement, ses enjeux et en mesurer les conséquences ▶ Définir les phases de l'intervention et les planifier ▶ Repérer et caractériser sa propre position d'intervenant au sein de l'organisation demandeuse et mobiliser le client ▶ Animer des groupes de travail nécessaires à l'intervention 	Individuellement : Compte rendu écrit de l'observation d'une intervention dans le cadre professionnel En groupe : <ul style="list-style-type: none"> • Analyse orale d'une expérience de conseil • Mise en situation d'animation d'un groupe de travail 	L'observation est détaillée. L'écrit aboutit à des questions étayant la pratique professionnelle L'analyse exposée est sincère et conduit à un questionnement professionnel ainsi qu'à la formalisation des compétences-clés mobilisées L'animation a été efficace pour la production du groupe
Réponse à des appels d'offre <ul style="list-style-type: none"> • Établir une veille sur la parution des appels d'offre • Analyser un cahier des charges • Chercher des informations complémentaires • Animer une équipe pour rédiger la réponse • Monter le dossier final avec les documents obligatoires des marchés publics 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utiliser les plateformes des marchés publics ▶ Discerner les implicites du cahier des charges ▶ Identifier les politiques régionales et nationales liées à l'appel d'offre ▶ Ajuster la proposition aux attentes et au projet sous-jacent de la demande ▶ Déterminer les compétences nécessaires pour le projet de formation ▶ Évaluer les temps et les coûts de formation ▶ Comprendre la logique et les contraintes d'instruction d'un appel d'offre 	Individuellement : <ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'alertes sur les sites des marchés publics dans le cadre de l'emploi ou du stage • Étude de cas : Reformulation écrite d'un cahier des charges • Conception d'une réponse • Compte rendu d'une expérience de réponse à un appel d'offre dans le cadre professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Les alertes retenues permettent de signaler toutes les offres en rapport avec le conseil en formation. • La reformulation témoigne d'une bonne compréhension de la demande. • La réponse est pertinente et ciblée, en rapport avec la demande • Le compte rendu décrit et analyse le processus de réponse • Les contraintes d'instruction sont bien identifiées

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
Conception d'une offre de formation <ul style="list-style-type: none"> Établir une veille sur les besoins émergents de formation et les politiques sur l'emploi et la formation Analyser le secteur de la formation Concevoir des offres de formation longues et/ou courtes 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser une veille documentaire et la participation à des réseaux professionnels Intégrer le fonctionnement du secteur régional et national de la formation dans sa pratique Définir et hiérarchiser les objectifs de formation Concevoir des architectures de formations en mobilisant les méthodes et outils de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique 	En groupe : <ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'un plan de veille sur le secteur de la formation Étude de cas : conception d'un exemple d'offre de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Le plan de veille est concret réalisable L'exemple d'offre tient compte des besoins de formation et des politiques de l'emploi L'offre est structurée et lisible par tous les publics
Promotion des actions de formation <ul style="list-style-type: none"> Définir des stratégies de communication et de diffusion de l'offre de formation Communiquer sur l'offre de formation Rechercher et développer des partenariats 	<ul style="list-style-type: none"> Choisir les supports de communication et leurs finalités spécifiques (site, plaquette, catalogue, newsletter, etc.) Structurer des messages écrits et les mettre en forme pour assurer leur clarté Recenser les partenariats possibles pour la diffusion de l'offre de formation 	En groupe : Étude de cas : établissement d'une liste des partenariats possibles Individuellement : Réalisation d'une brochure liée à une offre de formation existante dans le cadre du stage ou de l'emploi occupé	<ul style="list-style-type: none"> La stratégie définie répond aux besoins de promotion de l'organisme. La liste des partenaires est opérationnelle au quotidien <p>Les contenus de la brochure sont hiérarchisés et rédigés clairement, en adéquation avec le public visé</p>

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
Négociation des ventes de prestations <ul style="list-style-type: none"> • Définir la marge de négociation • Argumenter ses propositions aux plans <ul style="list-style-type: none"> • Conduire des négociations 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Repérer le point de rupture du partenaire ▶ Développer des arguments sur les plans pédagogique, organisationnel et financier <ul style="list-style-type: none"> ▶ Appliquer les techniques de négociation 	Individuellement : Mise en situation de négociation avec un acheteur de formation	La négociation est conduite en appliquant les apports sur les techniques de négociation

Toutes ces modalités d'évaluation sont complétées par la soutenance, en fin de formation, d'un portfolio qui formalise un parcours raisonné des acquis et rend compte d'une capacité réflexive sur sa posture et ses pratiques professionnelles permettant de capitaliser les compétences acquises et développées pendant l'année et de se projeter plus précisément dans son futur poste ou ses futures fonctions. Le traitement d'une question professionnelle problématisée permet également d'avérer une certaine expertise sur le sujet saisi.

Prise en compte des situations de handicap

En formation :

Le Centre de Formation continue Panthéon-Sorbonne, en tant que qu'établissement recevant du public, répond aux normes d'accueil concernant les personnes en situation de déficiences auditives, motrices et visuelles.

Une plateforme numérique est mise à disposition des apprenants où les captations de séances peuvent être déposées à la demande des apprenants.

Un aménagement des épreuves d'évaluation est établi au cas par cas à la demande de l'apprenant.

En situation professionnelle

Les dispositions légales relatives à la prise en compte des situations de handicap sont abordées notamment dans les modules « Droit de la formation » et « Politiques et dispositifs d'insertion et de formation ».