

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

5 - REFERENTIELS

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. »

| 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 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 en formation ciblés • 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 ▶ Analyser des données statistiques et réaliser une enquête de terrain ▶ Analyser le fonctionnement d'une organisation ▶ Analyser des stratégies d'acteurs ▶ Identifier les composantes d'une situation de travail ▶ Analyser des référentiels métier, d'activités et de compétences ▶ Analyser les demandes individuelles et collectives de formation | <p>Individuellement :</p> <p>Analyse par écrit :</p> <p>d'une situation réelle de travail et d'organisation ou d'un public cible en vue du diagnostic</p> <p>Enquête sur le terrain</p> <p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse de cas de référentiels • Étude de cas d'étude de besoins de formation | <p>Le recueil d'informations et le diagnostic de situation sont pertinents compte tenu des aspects concrets de la situation préalablement décrits. La méthodologie d'enquête est précise et outillée.</p> <p>L'analyse des cas est fouillée, les commentaires sont étayés</p> <p>L'application des méthodes d'étude de besoins de formation est adaptée à la situation</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|---|--|--|---|
| <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 ▶ 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 ▶ Etablir 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 <p>Individuellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation professionnelle de présentation d'un plan de formation à des IRP <p>Rédaction d'une note d'information</p> | <p>La démarche d'analyse de la demande est respectée</p> <p>Les caractéristiques des offres des différents catalogues sont identifiées : formations générales, spécifiques, impact des effets marketing sur les formats, identification des signaux de qualité</p> <p>Le plan/ projet de formation réalisé est cohérent, précis, clair, conforme à la réglementation</p> <p>Le choix des actions de formation est pertinent au regard de la situation et des besoins de l'organisme</p> <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 bien rédigées</p> |
| <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 | <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 | <p>Individuellement :</p> <p>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> <p>Études cas et conception d'un dispositif de formation ou d'actions de formation, ancrés dans un contexte professionnel</p> | <p>Les exemples témoignent d'une évaluation des pré-acquis juste et opératoire pour déterminer la zone proximale de développement (ZAD)</p> <p>La réalisation des études de cas est complète et respecte la méthodologie tout en sachant l'adapter. L'action de formation</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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"> ▶ Intégrer les outils multimédia à bon escient ▶ Définir les durées de formation ▶ Concevoir les modalités et les outils d'évaluation des effets de la formation, durant la formation (formative) et à son issue (sommative) | <p>réel, qui sera reprise et approfondie sous diverses modalités.</p> | <p>conçue rend compte de la capacité de mise en œuvre des apports et outils liés et s'ancre dans une réalité professionnelle réelle.</p> |
| <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 • Gestion analytique de l'action | <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 ▶ Etre 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 efficace en fonction des objectifs de la formation</p> |
| <p>Recherche de financements</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser les possibilités d'aides financières émanant de l'Etat 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 financements des formations ▶ Se repérer dans les politiques d'insertion, d'emploi et de formation afin de s'y situer potentiellement 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> | <p>La logique et les composantes du montage du dossier sont comprises et assimilées</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|---|---|--|
| <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 | <p>En groupe :</p> <p>Réalisation d'une cartographie des acteurs de la formation autour d'un projet précis</p> | <p>La cartographie est précise, explicitée au regard de ses enjeux et opérationnelle</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 :</p> <p>Mise en situation de rédaction d'un cahier des charges d'une action de formation</p> <p>En groupe :</p> <p>Analyse de l'offre de formation existante au contenu du cahier des charges travaillé.</p> | <p>Le cahier des charges rédigé est complet, pertinent, lisible et conforme à la structure habituelle des cahiers des charges</p> <p>L'analyse utilise des critères de sélection en rapport avec le cahier des charges</p> |
| <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 :</p> <p>Sur le lieu de stage ou dans l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en situation de rapprocher des profils de formateur avec des objectifs pédagogiques • Mise en situation de choisir des outils de formation en fonction d'objectifs pédagogiques <p>Présentation orale des choix et outils</p> | <p>Les choix opérés sont justifiés et argumentés avec pertinence selon les objectifs pédagogiques du projet de formation et le public cible</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|---|--|---|---|
| <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 ses 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 certification Qualité, 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 • Mise en situation de négociation d'achat | <p>Le dossier (ou la base de données) réalisé est pertinent-et adapté à un usage professionnel quotidien</p> <p>Les critères de référencement sont établis en tenant compte d'une situation organisationnelle</p> <p>Les évaluations sont précises et argumentées</p> <p>Le calcul du « juste » prix est correct</p> <p>La négociation simulée témoigne d'une application pertinente des stratégies de négociation enseignées</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> |
| <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 <p>Construction d'un modèle économique d'organisme de formation</p> | <p>-Les réponses aux questions d'analyse témoignent de la compréhension des textes</p> <p>-L'étude de cas témoigne d'une bonne utilisation des référentiels</p> <p>-Le modèle économique d'organisme de formation est compatible avec une démarche qualité</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>Gestion administrative, réglementaire et financière des dispositifs de formation</p> <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 ▶ Être en capacité de répondre aux contraintes réglementaires, connues et comprises | <p>Individuellement :</p> <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 <p>Établissement des documents fiscaux notamment la déclaration 2483</p> | <p>Les outils créés sont simples d'utilisation pour tous les gestionnaires de la formation</p> <p>La réglementation est contextualisée et appliquée correctement</p> |
| <p>Relations avec les instances représentatives du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer les informations à 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 | <p>En groupe :</p> <p>Sur la base d'une étude de cas : présentation des éléments pertinents à communiquer aux IRP lors d'une réunion à concevoir</p> | <p>Les informations à communiquer aux IRP sont exactes et adéquates</p> <p>Le plan de réunion est pertinent</p> |
| <p>Sélection et suivi des bénéficiaires de la formation</p> <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 ▶ Etablir 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 | <p>Individuellement :</p> <p>Mise en situation de conduite d'un entretien de recrutement</p> <p>En groupe :</p> <p>Étude de cas : Quels outils et démarches de suivi des bénéficiaires ?</p> | <p>Les questions posées sont pertinentes au regard du profil du candidat</p> <p>Le projet professionnel a été bien discerné</p> <p>Les modalités de suivi définies tiennent compte des particularités individuelles et collectives (niveau des apprenants, climat du groupe, particularités psychologiques, etc.)</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>Mise en place de parcours personnalisés</p> <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 | <p>Individuellement : Présentation orale d'un processus de professionnalisation</p> | <p>Les outils d'accompagnement proposés répondent bien aux besoins du public à professionnaliser</p> <p>Les choix sont bien argumentés</p> |
| <p>Supervision des dispensateurs d'actions de formation et de l'ingénierie pédagogique choisie</p> <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 | <p>Individuellement : Présentation orale d'un référentiel de compétences des formateurs</p> <p>En groupe : Animation d'une séquence d'analyse de pratiques entre formateurs</p> | <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> |
| <p>Encadrement et animation des équipes</p> <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 | <p>En groupe : Mises en situation professionnelle de conduite de réunions</p> <p>Individuellement : Simulation d'un entretien de cadrage</p> | <p>La réunion a été efficace (respect du temps, exercice des trois fonctions de l'animateur)</p> <p>L'entretien a été préparé.</p> <p>L'interlocuteur a été écouté.</p> <p>Les messages ont été formulés sans ambiguïté</p> |
| <p>Mise en place de régulations à caractère pédagogique</p> <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 | <p>Individuellement : Compte rendu écrit de l'observation de l'animation d'un bilan intermédiaire de formation</p> | <p>Le compte rendu est précis et met en évidence les subtilités de l'animation d'un bilan</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>Mise en œuvre de la qualité professionnelle</p> <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 | <p>Individuellement :</p> <p>Présentation orale d'un processus de suivi de la qualité</p> | <p>Le processus présenté répond bien à la mise en place d'une démarche qualité</p> |
| <p>Évaluation des dispositifs et actions de formation</p> <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 ▶ Recueillir et analyser des données ▶ Produire une analyse pertinente en reliant le sens des données ▶ Intégrer la démarche qualité dans cette évaluation | <p>Individuellement :</p> <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 <p>En groupe :</p> <p>Étude de cas de mise en œuvre d'une méthodologie d'évaluation</p> | <p>Les apports théoriques et méthodologiques sont utilisés pour décrypter le processus d'évaluation</p> <p>Les travaux des chercheurs ont été compris</p> <p>La démarche et le référentiel d'évaluation sont à la fois complets et ciblés en fonction d'une problématique ciblée</p> |
| <p>Réalisation des bilans pédagogiques et financiers</p> <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 | <p>Individuellement :</p> <p>Présentation orale d'un bilan réalisé dans le cadre du stage ou de l'emploi</p> | <p>Le bilan présenté répond au canevas du ministère du travail</p> |
| <p>Participation aux réseaux professionnels</p> <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 | <p>En groupe :</p> <p>Présentation orale d'un recensement des organisations professionnelles du secteur de la formation</p> | <p>Les organisations professionnelles ont été toutes recensées</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| 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 : Étude de cas de définition d'une méthode de travail de réunion de travail avec un groupe interne à une organisation cliente</p> | <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> <p>La méthode définie est pertinente au regard des caractéristiques de la situation décrite dans l'étude de cas</p> |
| <p>Intervention dans les organisations</p> <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 des phases à 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 | <p>Individuellement : Compte rendu écrit d'une observation d'une intervention dans le cadre professionnel</p> <p>En groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse orale d'une expérience de conseil <p>Mise en situation d'animation d'un groupe de travail</p> | <p>L'observation est décrite complètement. L'écrit aboutit à des questions professionnelles</p> <p>L'analyse exposée est sincère et conduit à un questionnement professionnel</p> <p>L'animation a été efficace pour la production du groupe</p> |
| <p>Réponse à des appels d'offre</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir une veille sur la parution des appels d'offre • Analyser un cahier des charges • Chercher des informations | <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 ▶ Ajuster la proposition aux attentes et au projet sous-jacent de la demande | <p>Individuellement :</p> <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 | <p>Les alertes permettent de signaler toutes les offres en rapport avec le conseil en formation</p> <p>La reformulation témoigne d'une bonne compréhension de la demande</p> |

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

| | | | |
|--|---|---|---|
| complémentaires <ul style="list-style-type: none"> • Animer une équipe pour rédiger la réponse • Monter le dossier final avec les documents obligatoires des marchés publics | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 | 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 | La réponse est pertinente et bien ciblée en rapport avec la demande Le compte rendu décrit et analyse le processus de réponse Les contraintes d'instruction sont bien identifiées |
| 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 | 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 • Rechercher et développer des partenariats | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Choisir les supports de communication et leurs finalités spécifiques (site, plaquette, catalogue, newsletter) ▶ 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 dans le cadre du stage ou de l'emploi | La stratégie définie répond bien aux besoins de promotion de l'organisme. La liste est opérationnelle au quotidien Les contenus de la brochure sont bien hiérarchisés et bien rédigés |
| Négociation des ventes de prestations <ul style="list-style-type: none"> • Définir la marge de négociation • Argumenter ses propositions aux plans • Conduire des négociations | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Repérer le point de rupture du partenaire ▶ Développer des arguments aux plans pédagogique, organisationnel et financier ▶ Appliquer les techniques de négociation | Individuellement : Mise en situation de négociation avec un acheteur de formation | La négociation a été 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 permet de rassembler l'ensemble des acquis**

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES RELATIFS A LA DEMANDE

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnelle
