

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 1</b>	<b>CONCEVOIR UNE OFFRE DE FORMATION EN FONCTION DE LA DEMANDE</b>		
1. Analyse des besoins en formation	<p><b>Evaluer les besoins en formation des apprenants en lien avec la stratégie des structures :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser et analyser la diversité des besoins en formation selon les conditions d'exercice du formateur (en entreprise, en organisme de formation...)</li> <li>Elaborer et rédiger un cahier des charges des actions de formation en fonction de la demande (étude de faisabilité).</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 1</b></p> <p><b>Rédaction d'un cahier des charges des actions de formation (adaptées aux salariés d'une entreprise)</b></p> <p><u>Modalités prévues :</u></p> <p><u>1ère phase :</u> Sous forme d'atelier en petit groupe sur 2 séances de 3h30 - les apprenants doivent collectivement analyser une étude de cas se situant au sein d'une entreprise.</p> <p><u>2ème phase :</u> L'apprenant restitue individuellement ce travail collectif en rédigeant un cahier des charges. Il remet ce "<b>DOSSIER 1- Rédaction cahier des charges</b>" (maximum 20 pages) au jury 2 semaines avant la date du jury. Le dossier 1 parvient au jury qui l'évalue.</p> <p><b>Composition du Jury Evalueur :</b> Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation et 2 formateurs)</p> <p><b>Notation Epreuve 1 :</b> sur 10 points</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les éléments sur la connaissance de l'entreprise sont analysés (secteur d'activité, organisation, culture et valeurs de l'entreprise, relations avec les acteurs de l'entreprise...)</li> <li>La procédure du recueil des besoins en formation des salariés est explicitée dans le cahier des charges.</li> <li>L'offre de formation est adaptée aux besoins des salariés en formation.</li> <li>L'offre de formation proposée est en adéquation avec la stratégie de l'entreprise.</li> <li>Le choix des dispositifs de la formation professionnelle utilisés dans le cadre réglementaire de la formation professionnelle est argumenté.</li> <li>Le respect du cadre législatif et des règles d'hygiène de sécurité et de non-discrimination sont présentés dans le cahier des charges.</li> <li>Le travail de coopération entre les différents acteurs est restitué dans l'écrit.</li> <li>L'offre de formation et les supports choisis sont argumentés et décrits dans le cahier des charges.</li> <li>Les aptitudes rédactionnelles sont adaptées aux attendus d'un cahier des charges,</li> </ul>
2. Définition des prérequis des futurs apprenants	<p><b>Définir les prérequis des futurs apprenants en amont de la formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utiliser des techniques de collecte, d'expression des besoins (questionnaires, entretien professionnel...)</li> <li>Identifier les connaissances théoriques, les compétences et pratiques professionnelles à acquérir par les candidats (entretien, tests de pré-positionnement...)</li> </ul>		
3. Identification du champ de la formation professionnelle, des évolutions administratives, pédagogiques et technologiques.	<p><b>Identifier le champ de la formation professionnelle les évolutions administratives, pédagogiques et technologiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier et mobiliser les différents acteurs et opérateurs de la formation professionnelle.</li> <li>Identifier et utiliser les différents dispositifs de la formation professionnelle en vigueur.</li> <li>Effectuer une veille sur les évolutions administratives et sur les innovations pédagogiques et technologiques à l'œuvre dans le champ de la formation professionnelle.</li> </ul>		
4. Veille sur l'évolution du cadre réglementaire	<p><b>Veiller au respect du cadre réglementaire de la formation d'adultes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurer l'évolution et les grandes transformations du secteur de la formation professionnelle des premiers dispositifs législatifs jusqu'au cadre réglementaire actuel.</li> <li>Veiller au respect de la législation en vigueur sur le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de non-discrimination (règlement intérieur, charte déontologique...)</li> <li>Inscrire ses actes dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale.</li> </ul>		

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
5. Définition des objectifs pédagogiques & Intégration des nouvelles approches pédagogiques	<p><b>Définir des objectifs pédagogiques et intégrer des nouvelles approches dans les différentes phases d'ingénierie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des objectifs pédagogiques en termes d'acquisition de compétences, à partir d'une demande, d'un référentiel et/ou d'une évaluation des besoins.</li> <li>• Intégrer les nouvelles approches dans la construction de l'offre de formation (Formation Tout au Long de la Vie, Approche par compétence, Approche en matière d'apprentissage expérientiel, de recherche et de cyber formation, démarche qualité).</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 2</b></p> <p><b>Présentation collective d'un projet de formation et des supports utilisés (au sein d'un organisme de formation)</b></p> <p><u>Modalités prévues</u></p> <p>A partir d'un appel d'offre déjà établi, chaque groupe (maximum 6 personnes) doit construire un projet de formation se déroulant dans un organisme de formation ainsi que ses supports utilisés. La présentation de ce projet de formation s'appuyant sur une démarche collective, comporte deux étapes complémentaires:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les éléments sur la connaissance de l'organisme de formation sont analysés (organisation, relations avec les acteurs du centre de formation, typologie du public)</li> <li>• La méthodologie utilisée pour travailler en mode projet avec ses pairs est définie.</li> <li>• La dynamique de groupe lors de ce travail collaboratif est analysée.</li> <li>• Les objectifs et les scénarios pédagogiques élaborés sont adaptés aux différents publics.</li> <li>• Le choix des modalités pédagogiques est justifié.</li> <li>• La conception des supports et outils pédagogiques sont appropriés au public ciblé.</li> <li>• Les ressources formatives sont identifiées.</li> <li>• Les capacités rédactionnelles sont présentes dans la présentation du projet de formation &amp; L'expression orale est maîtrisée.</li> <li>• L'élaboration d'un programme de formation est détaillée.</li> <li>• Les modalités et supports de communication sont mentionnés et argumentés.</li> <li>• Les différentes étapes du montage administratif et financier de la formation sont explicitées.</li> <li>• L'organisation logistique est prise en compte pour le bon déroulement de la formation.</li> <li>• Les modalités d'évaluation sont planifiées tout au long de la formation et explicitées.</li> </ul>
6. Définition des modalités, des méthodes, et des outils pédagogiques	<p><b>Définir des modalités, des méthodes et des outils pédagogiques pour construire des séquences de formation adaptées à la diversité du public adulte :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire des séquences de formation en utilisant différentes démarches pédagogiques (inductive, déductive, analogique, dialectique...)</li> <li>• Varier les méthodes pédagogiques pour créer une dynamique d'apprentissage dans les séquences de formation. (affirmatives, expositives, interrogatives, démonstratives et actives...): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser les différentes méthodes actives (auto-formation, pédagogie participative, classe inversée, Co-enseignement...) pour faciliter la participation des apprenants.;</li> <li>- Intégrer des nouveaux médias et outils numériques dans les scénarios pédagogiques (e-learning, vidéo-Learning, visio-conférences, classes virtuelles, webinaires, dispositifs ludiques...)</li> </ul> </li> </ul> <p>Proposer différents formats d'apprentissage (en présentiel, distanciel, hybride, en alternance...):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concevoir des actions de formation à distance (FOAD, MOOC...) ou mener des recherches interactives sur des plateformes collaboratives en ligne (MOODLE...);</li> <li>- Favoriser des conditions d'apprentissages adaptées aux objectifs fixés (travail individualisé, en groupe, sous-groupe, en réseau);</li> <li>- Développer une ingénierie de parcours individualisé (flexibilité des entrées, variabilité des durées de parcours, modularisation),</li> </ul>	<p><u>1ère phase</u> : Chaque groupe prépare la construction d'un projet de formation sur 2 séances collectives de 3h30, Le candidat restitue à l'écrit ce travail collectif dans le "<b>DOSSIER 2- Présentation d'un projet de formation</b>" (maximum 30 pages) à remettre au jury 2 semaines avant la soutenance orale. Le dossier 2 parvient au jury qui l'évalue.</p> <p><u>2ème phase</u> : Le dossier 2 parvient au jury qui en prend connaissance. Le groupe présente oralement (pendant 30 minutes) devant le jury et ses pairs la proposition du projet de formation pour répondre à l'appel d'offre ainsi que les supports utilisés, et réponds aux questions du jury (15 minutes). Le jury évalue la participation orale de chacun.</p> <p><u>Composition du Jury Evalueur</u> : Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation de et 2 formateurs)</p> <p><u>Notation Epreuve 2</u> : sur 10 points <u>Notation Bloc compétences n°1</u> : sur 20 points</p>	
7. Confection d'un programme pédagogique	<p><b>Confectionner un programme de formation avec une progression pédagogique, en utilisant des ressources formatives :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer un programme pédagogique détaillé et progressif de la formation</li> <li>• Programmer les séquences de formation en fonction des modalités pédagogiques définies</li> <li>• Créer des maquettes mentionnant le séquençage de la formation, le contenu pédagogique progressif et le volume horaire...</li> </ul>		

## DUFA - REFERENTIEL

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
8. Montage administratif, financier & organisation logistique de l'action de formation	<p><b>Elaborer le montage administratif, financier &amp; organiser la logistique de l'action de formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire un inventaire de l'ensemble des ressources disponibles et indispensables au montage du projet de formation.</li> <li>• Prendre en compte les exigences matérielles (réservation des locaux, conditions de sécurité, mobilisation ressources documentaires, appui logistique et technique...).</li> <li>• Participer au montage du plan de communication en contribuant à la définition des modalités et des supports de communication.</li> <li>• Elaborer un budget prévisionnel de la formation en construisant un modèle économique rentable pour chaque action de formation.</li> <li>• Identifier des partenaires potentiels et les mobiliser à travers la rédaction d'une convention de coopération pédagogique, financière et administrative,</li> </ul>		
9. Identification & Mobilisation d'une équipe d'intervenants	<p><b>Identifier et mobiliser une équipe d'intervenants en fonction des objectifs pédagogiques ciblés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les profils d'intervenants pertinents en fonction du public apprenant ciblé et des objectifs d'apprentissage</li> <li>• Identifier et mobiliser les intervenants qui répondent aux besoins définis Recruter les intervenants dans le respect du cadre réglementaire.</li> <li>• Elaboration des fiches de mission des intervenants/plan de cours.</li> </ul>		
10. Définition d'une stratégie d'évaluation des acquis des apprenants et des actions de formation,	<p><b>Définir une stratégie d'évaluation des acquis des apprenants et des actions de formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir et programmer les différents types d'évaluation des acquis des apprenants en fonction des objectifs pédagogiques fixés et des prestations de formation en fonction de leurs finalités.</li> <li>• Construire et planifier les différentes modalités d'évaluation (séances d'auto-évaluation, tests, QCM, exercices, mises en situation, études de cas, écrits, oraux...).</li> <li>• Déterminer des critères et des indicateurs vérifiables pour évaluer les acquis des apprenants.</li> <li>• Choisir et concevoir des supports et outils d'évaluation adaptés aux modalités d'évaluation choisies (grille auto évaluation, tests de positionnement, questionnaires...)</li> </ul>		

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 2</b>	<b>CONDUIRE DES ACTIONS DE FORMATION ADAPTEES AU PUBLIC ADULTE</b>		
11. Accueil des apprenants et recueil de leurs attentes	<p><b>Accueillir les apprenants et recueillir leurs attentes à l'entrée de la formation pour instaurer un climat favorable à l'apprentissage :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtriser les fondamentaux de l'accueil physique pour favoriser un climat de confiance, d'écoute active, favorable à l'expression des attentes de chacun,</li> <li>• Encourager les apprenants à participer de manière active aux échanges en leur demandant de se présenter sous différentes modalités d'expression. (tour de table, travail en binôme, jeux...).</li> <li>• Adapter son attitude et son discours aux interlocuteurs pour recueillir les attentes des stagiaires.</li> <li>• Etudier les besoins, demandes, attentes des apprenants (questionnaire, jeux, grille auto-évaluation...).</li> <li>• Analyser les potentiels et les freins des apprenants exprimés pour ajuster les objectifs de la formation si nécessaire.</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 3</b></p> <p><b>Analyse d'une action de formation en présentiel ou en distanciel (expérience de formation vécue lors du stage)</b> <u>Modalités prévues :</u></p> <p><u>1ère phase :</u> Suite à une mise en situation de transmission pédagogique vécue (en présentiel ou à distance), l'étudiant rédige un <b>DOSSIER 3</b> "Analyse d'une action de formation vécue » de 30 pages maximum, qu'il remettra au jury 2 semaines avant sa soutenance orale. Le dossier 3 parvient au jury qui l'évalue,</p> <p><u>2ème phase :</u> Il présente oralement son dossier au jury (pendant 10 minutes) puis répond aux questions posées (15 minutes). La soutenance orale est évaluée par le jury,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les objectifs et enjeux des missions du stagiaire dans le cadre du stage sont mentionnées.</li> <li>• La connaissance du contexte, de l'environnement figurent dans la présentation de la structure.</li> <li>• Les fonctions, missions de chaque membres du personnel est repérée (organigramme...).</li> <li>• La démarche d'intégration du stagiaire au sein de l'équipe est explicitée.</li> <li>• La pratique et la posture en tant que formateur d'une conduite d'actions de formation est restituée dans sa globalité.</li> <li>• L'analyse des besoins et attentes des apprenants est établie.</li> <li>• L'objectif de la formation, les modalités d'organisation, le contexte sont identifiés.</li> <li>• Le programme, le descriptif de la séquence, le contenu sont explicités</li> <li>• Les différentes phases (conception, animation, évaluation) d'une séquence de formation sont planifiées.</li> <li>• Les supports et les ressources utilisés sont définis.</li> <li>• Les objectifs, méthodes et moyens sont cohérents.</li> <li>• La préparation des supports d'évaluation sont définis.</li> <li>• L'animation d'une séquence d'évaluation est maîtrisée. la relation de confiance et de sécurité avec les pairs et les participants est établie.</li> <li>• L'évaluation de l'action de formation est argumentée.</li> <li>• Les documents et contenus fournis sont en lien avec la thématique et le niveau des apprenants.</li> <li>• Les capacités à analyser une animation de formation sont démontrées et argumentés avec des apports théoriques.</li> </ul>
12. Présentation de la formation et de l'équipe pédagogique	<p><b>Présenter clairement l'action de formation et la constitution de l'équipe pédagogique (objectifs, programme, modalités d'organisation, outils pédagogiques et techniques utilisés) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation claire des objectifs pédagogiques à atteindre, du programme de la formation et des moyens, supports utilisés pour y parvenir.</li> <li>• Présentation des supports de présentation de la formation (livret d'accueil- planning-plaquette...) et des supports de formation (slides, paperboard, affiches, vidéo, digital Learning...)</li> <li>• Présentation de l'organisation de la formation (déroulement des séquences de formation- programme pédagogique-modalités d'évaluation ...)</li> <li>• Présentation de l'équipe pédagogique et des modalités et outils pédagogiques utilisés.</li> </ul>	<p><b>Composition du Jury Evalueur :</b> Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation et 2 formateurs)</p> <p><b>Notation Epreuve 3 :</b> sur 10 points</p>	

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
13. Mise en œuvre de différentes techniques d'animation pédagogiques	<p><b>Mettre en œuvre les différentes techniques d'animation pédagogique adaptées au contenu de la formation et à l'hétérogénéité du public adulte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Animer les actions pédagogiques préalablement scénarisées en variant les méthodes d'apprentissage.</li> <li>Tenir compte de la progression pédagogique des contenus de la formation et de l'avancée des acquis des apprenants.</li> <li>Favoriser les échanges en utilisant différentes techniques (d'écoute, de reformulation, questions, feedbacks ...)</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 4</b></p> <p><b>Organisation et animation d'un séminaire</b></p> <p><u>Modalités :</u></p> <p><u>1ère phase :</u> Le stagiaire conçoit avec ses pairs tout au long du module, un séminaire ouvert au public, portant sur une thématique de la formation, librement choisie par le groupe. Le candidat restitue ce travail de conception dans un <b>DOSSIER 4 "Présentation synthétique du séminaire"</b> (sur 5 pages maximum avec les annexes) qu'il remet au jury 2 semaines avant l'animation du séminaire. Le dossier 4 parvient au jury qui l'évalue,</p> <p><u>2ème phase :</u> Les stagiaires animent collectivement un séminaire d'une journée en présence du jury. Lequel évaluera l'organisation et la participation de chacun à cette animation.</p> <p><u>Composition du Jury Evalueur :</u> Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation et 2 formateurs)</p> <p><u>Notation Epreuve 4 :</u> sur 10 points</p> <p><u>Notation du Bloc compétences 2 :</u> sur 20 points</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'intégration et l'implication du stagiaire dans une dynamique collective pour organiser un séminaire dans sa totalité sont démontrées.</li> <li>Les capacités d'organisation et de gestion du déroulement du séminaire (gestion matérielle, accueil - réservation salle, relations avec le public-recherche d'intervenants ciblés) sont identifiés.</li> <li>Les capacités à assigner des tâches, à coordonner, à tenir ses engagements sont visibles.</li> <li>Les contraintes et mécanismes budgétaires sont pris en compte.</li> <li>Les capacités à transmettre un contenu, à proposer des pratiques adaptées au public ciblé, sont mis en œuvre.</li> <li>La posture de formateur est adaptée au contexte spécifique du séminaire.</li> <li>L'engagement dans la dynamique du groupe est réel.</li> <li>Les capacités à créer et à mener des animations innovantes sont adaptées à la typologie du public.</li> <li>L'objectif du séminaire, le programme, le descriptif des animations, les conditions de participation sont exprimés sur l'affiche présentant le séminaire.</li> </ul>
14. Animation de séquences pédagogiques en variant les modalités d'apprentissage.	<p><b>Animer des séquences pédagogiques en variant les modalités d'apprentissage (en présentiel, en distanciel, hybride, numérique, en alternance) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transmettre un contenu en maîtrisant les techniques de communication (verbales, non verbales, para-verbales).</li> <li>Animer en présentiel des cycles de formation en intégrant l'ensemble des modalités pédagogiques définies à la conception.</li> <li>Favoriser l'engagement des apprenants au niveau individuel et collectif S'adapter aux différents publics (handicaps, BNQ, multi culturalité...).</li> <li>Adapter l'action de formation à l'hétérogénéité des demandes du public adulte (Andragogie).</li> </ul>		
15. Organisation et animation d'un séminaire	<p><b>Organiser et animer un projet fédérateur "un séminaire ouvert à tous" :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser et mettre en œuvre un séminaire ouvert au public abordant les domaines de la formation en utilisant différents supports pédagogiques.</li> <li>Développer un esprit de coopération et de collégialité entre les apprenants en s'appuyant sur les ressources du groupe.</li> <li>Utiliser des supports pédagogiques innovants pour varier les différents canaux d'apprentissage, de débats, d'échanges entre les participants..</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Les critères et modalités pour évaluer le séminaire est prévu (taux de participation, ...)</li> <li>La faculté de d'expérimenter d'autres terrains (communication, programmation, administration, ..) est avérée.</li> <li>Les capacités rédactionnelles à synthétiser sont confirmées dans la présentation concise du séminaire.</li> </ul>

## DUFA - REFERENTIEL

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>16.</b> Animation d'une dynamique de groupe et régulation des situations difficiles</p>	<p><b>Animer une dynamique de groupe et réguler les situations difficiles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présenter un objectif clair et un programme précis pour cadrer l'intervention pédagogique.</li> <li>• Alternier théories et pratiques pour capter son auditoire, être à l'écoute du public.</li> <li>• Initier une dynamique d'apprentissage autonome (aux moyens de questionnement, d'auto-formation, de recherche personnelle).</li> <li>• Favoriser les transmissions de compétences et/ou de pratiques (coopération, mutualisation, échanges réciproques de savoirs...).</li> <li>• Adapter son style d'animation, son discours, le rythme de la formation en fonction des réactions du public.</li> <li>• Favoriser les échanges, débats pour établir un climat serein laissant place au dialogue et au conseil.</li> <li>• Etre disponible, à l'écoute du public lors des séances de formation mais aussi lors de « bilans intermédiaires réguliers ».</li> <li>• Maîtriser les techniques de gestion des conflits et de situations difficiles (stress, angoisse, découragement...).</li> </ul>		

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 3</b>	<b>EVALUER LES ACQUIS DES APPRENANTS ET LES ACTIONS DE FORMATION</b>		
<p>17. Evaluation des acquis des apprenants tout au long du processus d'apprentissage</p> <p align="center"><u>A l'entrée de la formation</u></p>	<p><b>Evaluer les acquis des apprenants tout au long du processus d'apprentissage (positionnement, évaluation formative, évaluation sommative) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser les différentes modalités d'évaluation préalablement définies à la conception de la formation (tests de positionnement, exercices, mises en situation, études de cas, écrits...)</li> <li>Tenir compte des indicateurs et critères d'évaluation fixés pour évaluer les acquis des apprenants.</li> <li>Mettre en place une évaluation de positionnement pour évaluer les acquis des apprenants au démarrage de la formation et pour recenser leurs besoins en formation, leurs attentes (grille d'auto-évaluation/test de positionnement...).</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 5</b></p> <p><b>Conception collective d'une grille d'évaluation des acquis (sur la formation en cours)</b></p> <p><u>Modalités :</u></p> <p><u>1ère phase</u> : Au début de la formation, 5 groupes sont constitués pour confectionner une grille d'évaluation des acquis des apprenants par bloc de compétences.</p> <p><u>2ème phase</u> : les 5 groupes se réunissent pour harmoniser la grille d'évaluation des acquis des apprenants sur l'ensemble de la formation DUFA. Le candidat restitue ce travail de conception dans un "<b>DOSSIER 5 - Conception collective d'une grille d'évaluation des acquis</b>" (10 pages maximum) qu'il remet 2 semaines avant la date de délibération du jury. Le jury évaluera la participation de chacun à cette démarche collective.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les outils et techniques d'enquête, les méthodes d'évaluation standardisées sont assimilés.</li> <li>Les capacités à élaborer une grille d'évaluation pour mesurer les acquis des apprenants sur la formation sont démontrées.</li> <li>L'évaluation est pour partie intégrée au processus formatif des apprenants.</li> <li>Le choix des modalités d'évaluation est argumenté.</li> <li>L'anonymat pour restituer collectivement des résultats d'une enquête de satisfaction est pris en compte.</li> </ul>
<p align="center"><u>Pendant la formation</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des évaluations formatives tout au long du processus d'apprentissage ayant pour objectif d'informer l'apprenant et le formateur du degré d'atteintes des objectifs retenus.</li> <li>Mettre en place des « bilans intermédiaires réguliers » pour évaluer la distance entre les attentes des apprenants et les acquis réels, et permettre au participant de mesurer sa progression, en pratiquant une écoute active, tout en favorisant les échanges entre pairs.</li> <li>Organiser des "séances collectives d'analyse des pratiques "pour évaluer les apprentissages auprès des pairs quant aux objectifs fixés (rétroaction par les pairs.</li> <li>Mettre en place de "séquences d'auto-évaluation" par les apprenants en utilisant un tableau de bord du parcours de formation en termes d'objectifs à atteindre, de travaux à réaliser, de supports à utiliser, de résultats.</li> </ul>	<p><u>Composition du Jury Evalueur</u> : Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation et 2 formateurs).</p> <p><b>Notation de l'évaluation 5</b> : sur 10 points</p>	
<p align="center"><u>en fin de formation</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des évaluations sommatives ou certificatives en fin de module ou de formation ayant pour but de valider ou d'invalider les acquis en termes de connaissances, de compétences, de méthodologie utilisée, de posture pour obtenir une certification.</li> <li>Evaluer l'assimilation des connaissances par le stagiaire en fin du module ou de de formation) à travers différentes modalités d'évaluation et grâce à des outils d'évaluation prédéfinis (grilles d'évaluation, critères, indicateurs ...).</li> </ul>		

## DUFA - REFERENTIEL

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
18. Evaluation de la formation	<p><b>Evaluer la formation à son terme (enquête de satisfaction) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des évaluations des prestations de la formation à chaud en fin de formation (enquête de satisfaction par les apprenants) pour évaluer la distance entre les attentes des apprenants et les acquis réels.</li> <li>• Analyser les résultats en repérant les difficultés rencontrées et proposer des améliorations pour les prochaines actions de formations.</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 6</b></p> <p><b>Analyse des résultats collectés d'une enquête de satisfaction (sur la formation en cours)</b></p> <p><u>1ère phase</u> : A la fin de la formation, les stagiaires expérimentent "une enquête de satisfaction" (qu'ils ont conçue préalablement lors d'un atelier collectif) auprès de l'ensemble de la promotion, puis collecte les résultats de l'enquête.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La démarche d'évaluation utilisée est explicitée,</li> <li>• Les résultats collectés sont restitués sous forme d'analyse qualitative et quantitative,</li> <li>• Le choix des indicateurs d'évaluation est analysé.</li> <li>• L'efficacité du dispositif de formation est argumentée à travers les résultats collectés,</li> </ul>
19. Evaluation du parcours des titulaires de la certification post-formation	<p><b>Evaluer le parcours des titulaires de la certification post-formation (enquête d'insertion professionnelle, études d'impact...):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyser le résultat d'une évaluation post formation du parcours individuel des titulaires de la certification sous forme de questionnaire en ligne.</li> <li>• Mesurer et analyser les taux d'insertion des personnes diplômés à partir des enquêtes d'insertion professionnelle réalisés à partir d'un questionnaire en ligne à différentes périodes pour connaître le devenir des étudiants.</li> <li>• Analyser les effets de la formation et les transferts de compétences dans les structures à travers des études d'impact.</li> <li>• Restituer les résultats d'une évaluation de façon explicite et formalisée.</li> </ul>	<p><u>2ème phase</u> : A partir des résultats obtenus de l'enquête de satisfaction, chaque étudiant restitue les résultats obtenus dans le "<b>DOSSIER 6 - Analyse des résultats collectés d'une enquête de satisfaction</b>", qu'il remet 2 semaines avant la date de délibération du jury. Lequel évaluera la démarche d'évaluation utilisée et l'analyse des résultats obtenus.</p> <p><b>Composition du Jury Evalueur:</b> Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation et 2 formateurs).</p> <p><b>Notation de l'évaluation 6 :</b> sur 10 points.</p> <p><b>Notation du Bloc compétences 3 :</b> sur 20 points.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La communication des résultats d'évaluation aux différentes parties intéressées (promotion et jury) lors de la présentation orale est maîtrisée (mise en valeur des résultats, utilisation d'un langage clair et précis).</li> </ul>



**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 4</b>	<b>ELABORER UNE POSTURE DE FORMATEUR ET SON CHAMP D'INTERVENTION</b>		
20. Analyse de la cohérence du parcours expérientiel et formatif	<p><b>Analyser la cohérence du parcours expérientiel et formatif (autobiographie raisonnée) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédiger une autobiographie raisonnée sur ses expériences d'apprentissages ou de formations antérieures pour repérer une cohérence d'évolution personnelle et professionnelle.</li> <li>• Adopter une démarche réflexive pour analyser et évaluer sa pratique tout au long de sa carrière professionnelle.</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 7</b></p> <p><b>Rédaction d'une autobiographie raisonnée</b></p> <p><b>Modalités prévues:</b> Le candidat rédige son autobiographie raisonnée (écrit de 30 pages) en décrivant la méthodologie utilisée. Il remet le "<b>DOSSIER 7 - Rédaction autobiographie raisonnée</b> " 2 semaines avant la date de délibération du Jury.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La méthodologie utilisée dans la démarche d'autobiographie raisonnée est exprimée et argumentée.</li> <li>• L'étudiant énonce ses qualités, ses compétences, ses connaissances, ses questionnements mais aussi ses freins et ses limites dans les processus d'apprentissage.</li> <li>• L'étudiant analyse sa pratique à travers des situations d'apprentissages vécues (apprentissage formels, informels, non formels).</li> </ul>
21. Identification des ressources et de des limites dans les processus d'acquisition	<p><b>Identifier les ressources (personnelles, externes) et les limites dans les processus d'acquisition et dans les pratiques professionnelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et mobiliser les ressources intrinsèques, les capacités, les motivations, les compétences transversales, «sofkills », et les qualités qui sont requises pour devenir formateur.</li> <li>• Rechercher les ressources extrinsèques (réseaux, ...) ou les moyens extérieurs (bibliothèque, ...) en exploitant l'environnement personnel et professionnel de l'apprenant.</li> <li>• Identifier les freins, les limites par rapport aux objectifs pédagogiques fixés pour les lever progressivement (étape par étape).</li> </ul>	<p><b>Composition du Jury Evalueur :</b> Il est composé de 3 membres (1 coordinateur de formation et 2 formateurs).</p> <p><b>Notation de l'évaluation 7 : sur 10 points.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les qualités essentielles d'un pédagogue (sens de l'écoute et du contact, capacités de communication face à des publics variés, adaptabilité, souplesse...) sont attestées.</li> <li>• Les capacités à travailler en équipe pluridisciplinaire et développer un réseau extérieur sont établies.</li> </ul>
22. Repérage d'une problématique en lien avec la formation des adultes	<p><b>Repérer une problématique en lien avec la formation des adultes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborer un questionnaire à partir d'une problématique repérée en rapport avec la formation.</li> <li>• Structurer un journal de formation reprenant les différents axes de la problématique repérée.</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 8</b></p> <p><b>Présentation de sa recherche-action sur la formation des adultes (en s'appuyant sur une plateforme collaborative et d'échanges)</b></p> <p><b>Modalités prévues :</b></p>	<p>Le travail de coopération avec ses pairs sur une plateforme d'échanges collaboratif en ligne est démontré (Capacités à coproduire des ressources, des connaissances théoriques, des données; documents, des références en ligne avec ses pairs).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'outil pédagogique MOODLE est maîtrisé. Les modalités interactives de coopération avec ses pairs sont visibles.</li> </ul>
23. Appropriation d'une démarche théorique et scientifique	<p><b>S'approprier une démarche théorique et scientifique en menant une recherche-action :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtriser les différentes étapes de la démarche scientifique en menant une recherche-action (choix du sujet de la recherche, définition de la problématique, formulation des hypothèses, collecte et analyse des données, argumentation et communication des résultats...).</li> <li>• S'appuyer sur les nouvelles technologies (plateforme d'échanges) pour construire une démarche collaborative de recherche-action.</li> </ul>	<p><b>1er phase :</b> Le candidat effectue une démarche de recherche-action sur une problématique qu'il aura définie sur le champ de la formation. Il échange en ligne avec ses pairs tout le long du module sur une plateforme d'échanges MOODLE. Il transmet au jury son "<b>DOSSIER 8 - Recherche-action en formation d'adultes</b> " (maximum 30 pages) 2 semaines avant la date de sa présentation orale. Cet écrit individuel sera évalué par le jury.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les capacités rédactionnelles pour restituer un travail collectif sont présentes.</li> <li>• Le contexte, les objectifs de la recherche-action sont exposés clairement.</li> <li>• La problématique en lien avec la formation professionnelle est explicitée.</li> </ul>

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>24.</b> Analyse de la pratique professionnelle selon différentes approches conceptuelles</p>	<p><b>Analyser les pratiques professionnelles en s'appuyant sur les différentes approches conceptuelles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aborder une problématique posée sur sa pratique professionnelle en mobilisant des approches conceptuelles (cognitives, didactiques...).</li> <li>• S'approprier et savoir utiliser dans sa pratique professionnelle les apports théoriques des Sciences humaines et sociales (sociologie, anthropologie, sciences de l'éducation...).</li> <li>• Situer sa pratique professionnelle en suivant l'évolution des courants éducatifs et méthodes pédagogiques.</li> </ul>	<p><u>2ème phase</u> : Le candidat présente au jury et à ses pairs sa recherche action, ainsi que la méthode utilisée pour expérimenter cette démarche de recherche-action en ligne. Le jury évalue la présentation orale sur sa recherche-action et les modalités interactives de coopération utilisées lors de celle-ci.</p> <p><b>Composition du jury Evaluator</b> Il est composé de 3 membres (un coordinateur de formation et deux formateurs)</p> <p><b>Notation de l'évaluation 8</b> : sur 10 points</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différentes étapes de la démarche recherche-action est maîtrisée (choix du sujet de recherche, définition de la problématique, formulation des hypothèses, collecte et analyse des données récoltés, ...).</li> <li>• L'expérimentation de la démarche de recherche-action en ligne est détaillée.</li> <li>• Les données recueillies sont synthétisées, classées, triées et explicitées sur la plateforme.</li> <li>• Les hypothèses pour répondre à la problématique posée sont formulées sont associées à des approches conceptuelles.</li> <li>• Les actions décrites tiennent compte du cadre réglementaire de la formation et du contexte.</li> <li>• L'expression orale utilisée est fluide et adaptée au public intéressé (promotion et jury).</li> </ul>
<p><b>25.</b> Construction de son champ d'intervention professionnelle</p>	<p><b>Construire son champ d'intervention en fonction des objectifs professionnels visés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se positionner sur un processus d'apprentissage pour viser un objectif professionnel - adaptation dans son emploi : Se maintenir en tant que formateur dans son travail en s'adaptant aux nouvelles pratiques de la formation ; - évolution vers de nouvelles fonctions (obtenir une promotion, effectuer une nouvelle mission) ; - reconversion / transition professionnelle dans un autre champ professionnel ; - spécialisation : acquérir une expertise dans son domaine.</li> <li>• Mettre en place une stratégie d'acquisition des compétences en fonction de son positionnement.</li> <li>• Définir les nouvelles connaissances, compétences à acquérir pour se maintenir dans son emploi pour se spécialiser sur un domaine professionnel.</li> <li>• Repérer et travailler à la transférabilité des compétences et des pratiques qui auront été préalablement identifiées pour se reconvertir.</li> </ul>	<p><b>Notation du Bloc de compétences 4</b> : sur 20 points</p>	
<p><b>26.</b> Repérage des différents types d'environnement professionnel</p>	<p><b>Repérer les différents types d'environnement professionnel pour identifier le périmètre d'intervention (structures, public, réseau professionnel) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier son périmètre d'actions en fonction des différents types de la structure (publiques, privées, libérales).</li> <li>• Etablir son périmètre d'action en fonction de la typologie du public.</li> <li>• Constituer son réseau relationnel de professionnel pour consulter, travailler en coopération, en mode projet avec les acteurs de formation professionnelle et de l'insertion professionnelle.</li> </ul>		

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>BLOC 5</b>	<b>ACCOMPAGNER LES APPRENANTS DANS LA CONSTRUCTION DE LEUR PARCOURS INDIVIDUALISE</b>		
27. Accueil, Information, Conseil du public	<p><b>Accueillir, informer et conseiller les apprenants adultes en prenant en compte leurs spécificités (accueil individualisé, information collective, conseils personnalisés ...)</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instaurer un climat favorable à l'apprentissage en mettant l'apprenant au centre de son accompagnement.</li> <li>• Animer des séances d'information collective en tenant compte des spécificités de chacun.</li> <li>• Apporter un conseil personnalisé sous forme d'entretien individualisé (téléphonique, Visio, présentiel, mail...).</li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 9</b></p> <p><b>Elaboration et présentation d'un portefeuille de compétences</b></p> <p><u>Modalités</u> : Chaque étudiant propose une présentation originale de son portefeuille de compétences dans le "<b>Dossier 9 - Présentation d'un portefeuille de compétences</b>" au jury et devant ses pairs. Le portefeuille doit comprendre 3 volets (acquis issus du parcours expérientiel et du parcours formatif et objectifs professionnels visés), Le jury évalue le contenu du portefeuille de compétences mais aussi l'originalité de la présentation.</p> <p><u>Composition du Jury Evalueur</u> : Il est composé de 3 membres (un coordinateur de formation et deux formateurs).</p> <p><u>Notation de l'évaluation 9</u> : sur 10 points.</p>	<p>L'aptitude à apporter une aide constructive, des conseils ainsi qu'une attitude d'écoute empathique sont présents dans la prise en compte des spécificités du public accompagné.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les capacités à élaborer un outil d'accompagnement pour suivre le parcours individuel de chaque apprenant est démontré.</li> <li>• Une présentation originale d'un portefeuille est proposée sur un support créatif (numérique, audiovisuel, écriture, etc.).</li> <li>• Un outil de positionnement des acquis est présent dans le portefeuille d'expérience et de compétences.</li> <li>• Le diagnostic posé valorise les acquis, les ressources et identifie les freins et les difficultés rencontrés par l'apprenant.</li> <li>• Le recueil des éléments du parcours expérientiel, du parcours formatif et de l'objectif professionnel visé sont pertinents et montrent une cohérence dans la démarche d'analyse proposée dans l'élaboration d'un portefeuille.</li> <li>• Le dispositif d'accompagnement utilisé permet de sécuriser le parcours identifié.</li> <li>• Les aspects cognitifs et sociaux sont pris en compte. Dans l'accompagnement de l'apprenant.</li> </ul>
28. Elaboration d'un premier diagnostic	<p><b>Elaborer un premier diagnostic pour mesurer des besoins spécifiques de l'apprenant en termes de formation et d'action de développement de compétences</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtriser les différents outils de positionnement pour conforter ou définir un projet d'orientation et/ou de formation pertinent pour l'évolution professionnelle de chaque personne.</li> <li>• Elaborer un diagnostic en valorisant les acquis, les ressources, les compétences, les atouts des apprenants et en identifiant les freins, les difficultés, les limites de l'apprenant pour lui proposer une orientation adaptée.</li> </ul>		
29. Identification des actions de formation et de développement de compétences	<p><b>Identifier les actions de formation et de développement de compétences pour proposer une orientation appropriée</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et construire des projets individuels de formation et les étapes du parcours d'insertion ou de mobilité professionnelle des apprenants.</li> <li>• Savoir relayer son action à celle d'autres acteurs et partenaires impliqués dans l'accueil, le conseil et l'orientation des publics.</li> </ul>		
30. Accompagnement des personnes dans un parcours personnalisé	<p><b>Accompagner les apprenants dans un parcours personnalisé et sécurisé à travers des processus individualisés (histoire de vie, autobiographie raisonnée, portefeuille de compétences...):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les publics dans le cadre de parcours individualisés de formation et d'insertion professionnelle.</li> <li>• Considérer son histoire et son projet de vie en intégrant les données de son environnement (professionnel, familial, éducatif, affectif...) au sein d'une autobiographie raisonnée pour construire un projet professionnel viable.</li> <li>• Réaliser un portefeuille de compétences pour suivre toutes les étapes du parcours comprenant l'analyse du parcours expérientiel et formatif vécu pour viser un objectif professionnel viable.</li> <li>• Sécuriser les parcours en remédiant aux difficultés individuelles d'apprentissage.</li> </ul>		

**DUFA - REFERENTIEL**

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>31.</b> Accompagnement des apprenants lors d'actions de développement de compétences</p> <p align="center"><u>Bilan de compétences</u></p> <p align="center"><u>Validation des acquis</u></p> <p align="center"><u>Immersion professionnelle (alternance, stage, AFEST)</u></p>	<p><b>Accompagner les apprenants dans leur action de développement de compétences (bilan de compétences, validation des acquis, alternance...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les enjeux et mécanismes à l'œuvre dans les démarches de bilan de compétences.</li> <li>• Accompagner de manière individualisée les adultes dans leur réflexion sur leur évolution professionnelle à travers les différentes phases : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostic des motivations, intérêts, valeurs, compétences personnelles et professionnelles, aptitudes ;</li> <li>- Elaboration et sélection d'hypothèses professionnelles.</li> </ul> </li> <li>• Accompagner l'apprenant dans les différentes étapes de la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour obtenir une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP en faisant reconnaître son expérience.</li> <li>• Accompagner l'apprenant vers une Validation des Acquis personnels &amp; professionnels (VAPP) pour reprendre des études supérieures.</li> <li>• Accompagner l'apprenant vers une validation des études supérieures (VES) pour obtenir un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur.</li> <li>• Exercer une fonction d'appui, de tuteur auprès d'un public qui expérimentent leurs fonctions en situation réelle de travail (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage /stage professionnel /Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST)...) )</li> </ul>		
<p><b>32.</b> Accompagnement des apprenants dans l'élaboration d'un projet professionnel viable</p>	<p><b>Accompagner les apprenants dans la construction d'un projet professionnel viable :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseiller les apprenants dans l'élaboration d'une stratégie pertinente de recherche d'emploi.</li> <li>• Accompagner les apprenants dans l'élaboration d'un projet professionnel viable en lien avec leurs aspirations, leurs compétences et leur réalité.</li> <li>• Définir des étapes concrètes à mettre en œuvre pour réaliser son projet de retour professionnel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintien et adaptation dans son emploi ;</li> <li>- Reconversion professionnelle ;</li> <li>- Evolution / Spécialisation ;</li> <li>- Poursuite d'études.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>MODALITE D'EVALUATION 10</b></p> <p><b>Rédaction de son projet professionnel</b></p> <p><u>Modalités :</u> Le candidat restitue à l'écrit les étapes concrètes mis en œuvre pour élaborer son projet professionnel et argumente sa stratégie pour y parvenir. Il remet le "<b>DOSSIER 10 - Présentation de son projet professionnel</b> " 2 semaines avant la date de délibération du jury.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accompagnement pour élaborer un projet professionnel est explicité dans ses différentes étapes de construction de celui-ci.</li> <li>• Le projet professionnel est en adéquation avec les capacités repérées par le candidat.</li> <li>• La stratégie et la temporalité du projet est adaptée aux réalités du marché.</li> </ul>

## DUFA - REFERENTIEL

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>33.</b> Accompagnement des apprenants dans l'élaboration d'une stratégie pertinente de recherche d'emploi</p>	<p><b>Accompagner les apprenants dans l'élaboration d'une stratégie pertinente de recherche d'emploi ou d'évolution pour structurer et consolider son projet professionnel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recueillir et analyser les offres d'emploi pour les mettre en correspondance avec les compétences des personnes accompagnées.</li> <li>• Mettre en œuvre des Ateliers de Techniques de Recherche d'Emploi (ATRE) pour organiser la recherche d'emploi, connaître ses atouts, préparer un entretien d'embauche ou construire son projet professionnel.</li> <li>• Construire son propre réseau professionnel (en ligne) en l'adaptant à son projet professionnel.</li> </ul>	<p><b>Composition du Jury Evalueur :</b> Il est composé de 3 membres (un coordinateur de formation et deux formateurs)</p> <p><b>Notation de l'évaluation 10 :</b> sur 10 points</p> <p><b>Notation du Bloc de compétences 5 :</b> sur 20 points</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les différents savoir-faire et savoir-être, qualités, compétences transversales sont mobilisés dans une recherche d'emploi ou dans l'objectif d'une évolution professionnelle.</li> <li>• La stratégie pour construire un réseau professionnel est adaptée au projet professionnel visé du candidat.</li> </ul>