

# REFERENTIEL EMPLOI ACTIVITES COMPETENCES DU TITRE PROFESSIONNEL

## Formateur professionnel d'adultes

### Niveau 5

Site : <http://travail-emploi.gouv.fr>

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 1/56 |



## SOMMAIRE

|  | Pages |
|--|-------|
| Présentation de l'évolution du titre professionnel ..... | 5     |
| Contexte de l'examen du titre professionnel .....        | 5     |
| Liste des activités .....                                | 6     |
| Vue synoptique de l'emploi-type.....                     | 8     |
| Fiche emploi type .....                                  | 9     |
| Fiches activités types de l'emploi .....                 | 11    |
| Fiches compétences professionnelles de l'emploi .....    | 19    |
| Fiche compétences transversales de l'emploi.....         | 45    |
| Glossaire technique .....                                | 47    |
| Glossaire du REAC .....                                  | 53    |

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 3/56 |



# Introduction

## Présentation de l'évolution du titre professionnel

Le Titre Professionnel « Formateur professionnel d'adultes » comportait 13 compétences réparties dans deux activités types dans sa version de 2017. La présente version comporte toujours 13 compétences, mais réparties dans quatre activités types. Les compétences ont évolué dans leurs intitulés et dans leur description, afin de prendre en compte la généralisation de la formation à distance, le besoin croissant d'individualisation et l'évolution des pratiques pédagogiques vers la facilitation des apprentissages.

Le changement d'architecture a entraîné la suppression de la compétence « Concevoir l'ingénierie et les outils d'individualisation des parcours en utilisant les technologies numériques ». Les savoir-faire et connaissances associés ont été repositionnés dans les autres compétences relatives à la conception de la formation. La compétence « Tutorer les apprenants à distance » a été introduite pour prendre en compte les spécificités de l'accompagnement dans des formations mixtes ou à distance.

## Contexte de l'examen du titre professionnel

L'évolution de l'emploi de formateur professionnel d'adultes a été analysée grâce à des entretiens et des enquêtes en ligne auprès de professionnels du secteur de la formation (formateurs indépendants, en organisme de formation ou en entreprise et auprès de leurs responsables). Des entretiens auprès d'experts, et l'étude de sources documentaires, d'offres d'emploi et de statistiques sur l'emploi ont apporté des éléments complémentaires.

La crise sanitaire et les confinements successifs ont accéléré la généralisation de la formation à distance dans les organismes de formation et dans les entreprises. Cette observation s'inscrit dans une tendance plus ancienne de développement de la multimodalité et de l'individualisation, en lien avec les attentes des financeurs publics, privés et individuels. Désormais, le formateur adapte plus fréquemment les contenus, les durées et les modalités aux besoins et contraintes des apprenants, ainsi qu'au cahier des charges de la formation. La compréhension de la demande s'impose comme un des enjeux majeurs pour le formateur professionnel d'adultes. Dans le contexte de la multimodalité, les formations qu'il met en œuvre s'appuient sur des règles de conception spécifiques et nécessitent un niveau de préparation accru. La première activité type « Concevoir et préparer la formation » prend en compte ces évolutions et rassemble les trois compétences nécessaires au formateur pour préparer la mise en œuvre des formations dont il est en charge.

La deuxième activité type « Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants » rassemble les compétences relatives aux activités pédagogiques et d'évaluation. En effet, bien que les compétences du formateur professionnel d'adultes tendent à se diversifier et à se complexifier, l'analyse du travail confirme que l'animation et l'évaluation constituent encore une part importante de ses activités.

L'activité type « Accompagner les apprenants en formation » rassemble les compétences relatives aux différentes dimensions de l'accompagnement en formation, qui prend une importance croissante dans le métier. En effet, le développement de la formation à distance et de l'alternance induit un renforcement de l'accompagnement des apprenants. Par exemple, dans les entretiens d'analyse du travail, les formateurs interrogés confirment que la formation à distance implique, dans sa dimension asynchrone, un accompagnement spécifique des apprenants afin de prévenir le décrochage et d'accompagner leur montée en compétence. L'introduction de la compétence « Tutorer les apprenants à distance » permet de répondre à ce nouveau besoin, et de préciser les savoir-faire et les connaissances associés.

Enfin, les financeurs et les commanditaires sont plus que jamais attentifs à la qualité de la formation et au respect du cahier des charges. Le secteur de la formation est d'ailleurs soumis à un système de qualité et de conformité qui a été renforcé et précisé dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Dans ce contexte, l'activité administrative et de suivi de la part du formateur professionnel d'adultes prend une place croissante : il assure la traçabilité des formations, et fait la preuve qu'il intègre les évolutions de sa spécialité et de la formation professionnelle et les obligations réglementaires. Ces observations ont conduit à la création de la quatrième activité type : « Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises ».

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 5/56 |

Les intitulés et les descriptions des compétences ont été modifiés pour prendre en compte l'impact de la multimodalité sur le métier de formateur et l'évolution des pratiques vers les pédagogies actives. Les savoir-faire et les connaissances ont notamment été précisés.

## Liste des activités

**Ancien TP** : Formateur professionnel d'adultes

Activités :

- Préparer et animer des actions de formation collectives en intégrant des environnements numériques
- Construire des parcours individualisés et accompagner les apprenants

**Nouveau TP** : Formateur professionnel d'adultes

Activités :

- Concevoir et préparer la formation
- Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants
- Accompagner les apprenants en formation
- Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 6/56 |



## Vue synoptique de l'emploi-type

| N°<br>Fiche<br>AT | Activités types  | N°<br>Fiche<br>CP | Compétences professionnelles   |
|-------------------|--|-------------------|--|
| 1                 | Concevoir et préparer la formation   | 1                 | Elaborer la progression pédagogique d'une formation multimodale à partir d'une demande               |
|                   |  | 2                 | Concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement en intégrant la multimodalité                  |
|                   |  | 3                 | Concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation en intégrant la multimodalité                |
| 2                 | Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants  | 4                 | Animer une formation et faciliter les apprentissages selon différentes modalités                     |
|                   |  | 5                 | Evaluer les acquis de formation des apprenants   |
|                   |  | 6                 | Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage   |
| 3                 | Accompagner les apprenants en formation  | 7                 | Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation   |
|                   |  | 8                 | Accueillir un apprenant en formation et co-construire son parcours                                   |
|                   |  | 9                 | Tutorer les apprenants à distance  |
|                   |  | 10                | Accompagner le développement professionnel des apprenants  |
| 4                 | Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises | 11                | Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité         |
|                   |  | 12                | Réaliser une veille pour maintenir son expertise de formateur et de professionnel dans sa spécialité |
|                   |  | 13                | Analyser ses pratiques professionnelles  |

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 8/56 |



## FICHE EMPLOI TYPE

### Formateur professionnel d'adultes

#### Définition de l'emploi type et des conditions d'exercice

Grâce à sa double expertise pédagogique et technique, le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants dans l'apprentissage d'un métier ou dans l'acquisition de compétences ou de savoirs nécessaires à l'accès à la qualification, la professionnalisation et l'accès ou le maintien dans l'emploi. Le formateur professionnel d'adultes analyse des demandes formelles et informelles de formation pour identifier les compétences et les savoirs à acquérir par les apprenants et pour rédiger la progression pédagogique de la formation à animer. Pour préparer son animation, il formalise les étapes clés et les modalités sous la forme d'un scénario pédagogique et d'accompagnement. Il choisit, adapte ou crée les activités et sélectionne ou conçoit des ressources adaptées. Le formateur anime la formation selon différentes modalités (présentiel, distance, alternance...). Il s'appuie sur les pédagogies actives et adopte une posture de facilitation des apprentissages. Il prend en compte l'hétérogénéité du groupe pour adapter la formation aux besoins des apprenants et à leur progression. En amont, pendant et à la fin de la formation, il évalue les acquis des apprenants pour mesurer leur progression et valider l'acquisition de savoirs ou de compétences relatifs à un référentiel. En cas de besoin, il met en place des démarches de remédiation aux difficultés individuelles d'apprentissage.

Tout au long de la formation, le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants afin de sécuriser leurs parcours de formation. A partir d'un scénario d'accompagnement, il met en œuvre les différentes étapes de l'accompagnement. Il mobilise les acteurs relais au sein ou à l'extérieur de son organisation, en réponse aux besoins des apprenants. Il accueille et positionne les apprenants afin d'individualiser leurs parcours. Il assure un suivi individualisé et collectif et propose d'éventuels ajustements de parcours. Lorsqu'il accompagne les apprenants à distance, le formateur met en place des actions de tutorat spécifiques à la formation à distance. L'accompagnement permet également de contribuer au développement professionnel des apprenants en favorisant des compétences et des comportements adaptés à leurs projets professionnels.

Dans ses activités, le formateur professionnel d'adultes veille en permanence à la qualité de ses activités. Il se conforme au cadre contractuel de la formation, à la réglementation en vigueur dans sa spécialité et dans le secteur de la formation. Il connaît les enjeux de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) de son organisation et sensibilise les apprenants dans leur propre activité. Il participe au système de qualité et de conformité en assurant la traçabilité de la formation. Il s'adapte aux évolutions de son environnement et maintient son niveau d'expertise et de performance grâce à une démarche de veille permanente et à l'analyse régulière de ses pratiques d'animation, d'accompagnement et de communication.

Le formateur professionnel d'adultes est autonome dans la préparation, l'animation de la formation et l'accompagnement des apprenants, et veille à la qualité de ses activités. Il exerce sous la responsabilité d'un coordinateur pédagogique ou d'un responsable de formation s'il est salarié. Il trace et rend compte de son activité dans le cadre du système de qualité et de conformité.

Le formateur professionnel d'adultes est fréquemment en relation avec les apprenants. Au sein de son organisation, il travaille en équipe avec d'autres formateurs, collabore avec le service administratif et rend compte à son supérieur hiérarchique. A l'extérieur de son organisation, il entretient des relations avec l'environnement professionnel et institutionnel local. Le formateur professionnel d'adultes intervient dans les locaux des organismes de formation, dans les locaux des clients, dans des tiers-lieux ou à distance. Il s'appuie sur les outils bureautiques et numériques pour concevoir, animer les formations et accompagner les apprenants. Les conditions d'exercice, très diversifiées, dépendent étroitement des employeurs et du domaine de spécialité du formateur. Le formateur peut être salarié ou travailleur indépendant.

#### Secteurs d'activité et types d'emplois accessibles par le détenteur du titre

Les différents secteurs d'activités concernés sont principalement :

- Organismes de formation publics ou privés dans le champ de la qualification ou de l'insertion.
- Services de formation en entreprise, tous secteurs confondus.

Les types d'emplois accessibles sont les suivants :

- Formateur, formateur d'adultes, formateur technique, animateur, formateur consultant, professeur,

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 9/56 |

enseignant, chargé de formation...

Possibilités d'évolution : conseiller en insertion, coordinateur, conseiller en formation, consultant, responsable de formation, ingénieur pédagogique ou de formation.

### **Réglementation d'activités** (le cas échéant)

Sans objet.

### **Equivalences avec d'autres certifications** (le cas échéant)

Sans objet.

### **Liste des activités types et des compétences professionnelles**

#### 1. Concevoir et préparer la formation

Elaborer la progression pédagogique d'une formation multimodale à partir d'une demande  
Concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement en intégrant la multimodalité  
Concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation en intégrant la multimodalité

#### 2. Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants

Animer une formation et faciliter les apprentissages selon différentes modalités  
Evaluer les acquis de formation des apprenants  
Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage

#### 3. Accompagner les apprenants en formation

Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation  
Accueillir un apprenant en formation et co-construire son parcours  
Tutorer les apprenants à distance  
Accompagner le développement professionnel des apprenants

#### 4. Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises

Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité  
Réaliser une veille pour maintenir son expertise de formateur et de professionnel dans sa spécialité  
Analyser ses pratiques professionnelles

### **Compétences transversales de l'emploi**

Communiquer

Adopter un comportement orienté vers l'autre

Organiser ses actions

### **Niveau et/ou domaine d'activité**

Niveau 5 (Cadre national des certifications 2019)

Convention(s) : Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988

Code(s) NSF :

333m--Enseignement, formation - pas de fonction dominante

333t--Exercice de l'enseignement

### **Fiche(s) Rome de rattachement**

K2111 Formation professionnelle

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 10/56 |

## FICHE ACTIVITÉ TYPE N° 1

### Concevoir et préparer la formation

#### Définition, description de l'activité type et conditions d'exercice

A partir d'une demande formelle ou informelle, le formateur professionnel d'adultes identifie les objectifs de formation, puis il conçoit la progression pédagogique et le plan d'accompagnement de la formation. Pour préparer ses animations, il décline les objectifs de formation en objectifs pédagogiques et il détermine des situations d'apprentissage, des situations d'évaluation et des situations d'accompagnement, qu'il organise dans un scénario pédagogique et d'accompagnement. Il prépare ses ressources pédagogiques en choisissant, adaptant ou concevant des activités pédagogiques, des supports, des évaluations, des corrigés ou des capsules pédagogiques.

Le formateur professionnel d'adultes analyse les demandes formelles ou informelles de formation pour repérer les caractéristiques des apprenants, leurs besoins, ainsi que les savoirs et compétences à acquérir. Il s'appuie sur ces éléments pour déterminer les objectifs de formation et pour structurer l'ensemble de la formation sous forme d'une progression pédagogique et d'un plan d'accompagnement. Pour préparer la mise en œuvre opérationnelle de la formation, il détermine les objectifs pédagogiques et il conçoit le scénario pédagogique et d'accompagnement des différentes étapes de la formation. Il décrit les situations d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement en précisant les activités prévues, les modalités, les outils, les durées... A partir de ces situations, il fait l'état des lieux des ressources à sa disposition. Pour concevoir les ressources dont il a besoin, il conçoit un plan ou un storyboard sur lequel il s'appuie pour rédiger, rassembler et structurer les éléments dont il a besoin. Il formalise également les modalités d'utilisation des ressources pédagogiques par les apprenants ou par d'autres formateurs.

Dans l'exercice de cette activité, le formateur professionnel d'adultes utilise des outils et ressources existants s'ils sont adaptés aux objectifs visés et aux modalités prévues. Pour concevoir les activités d'apprentissage et d'évaluation, il s'appuie sur les outils bureautiques ainsi que sur des outils de conception numériques : applications internet ou mobile, plateformes LCMS, chaînes éditoriales...

Le formateur professionnel d'adultes exerce cette activité en amont de la formation. Il conçoit des formations qui peuvent comporter une ou plusieurs modalités combinées : formation présentielle, à distance, en ligne, mixte, comodale, en alternance...

Le formateur professionnel d'adultes se conforme au cahier des charges de la formation et soumet la progression pédagogique au responsable de formation. Il est autonome pour concevoir le scénario pédagogique et les outils nécessaires à son animation, dans le respect de la réglementation sur la propriété intellectuelle. Il est garant de la qualité des contenus et de leur actualisation en fonction des évolutions et de la réglementation de son domaine de spécialité.

Le formateur professionnel d'adultes collabore avec son responsable ou son client pour analyser la demande et élaborer la progression pédagogique et le plan d'accompagnement. Selon le cas, il conçoit le scénario pédagogique, le scénario d'accompagnement et les ressources pédagogiques seul ou dans un collectif de travail ; il peut également s'appuyer sur des prestataires. Dans certains cas, il négocie les droits d'utilisation de certaines ressources pédagogiques avec leur concepteur.

#### Réglementation d'activités (le cas échéant)

Sans objet

#### Liste des compétences professionnelles de l'activité type

Elaborer la progression pédagogique d'une formation multimodale à partir d'une demande  
Concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement en intégrant la multimodalité  
Concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation en intégrant la multimodalité

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 11/56 |

## Compétences transversales de l'activité type

Communiquer  
Adopter un comportement orienté vers l'autre  
Organiser ses actions

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 12/56 |

## FICHE ACTIVITÉ TYPE N° 2

### Animer une formation et évaluer les acquis des apprenants

#### Définition, description de l'activité type et conditions d'exercice

Le formateur professionnel d'adultes anime des formations et évalue l'acquisition de savoirs ou de compétences, afin de développer les compétences sociales et professionnelles des apprenants, de permettre leur insertion professionnelle, de favoriser leur adaptation aux évolutions de leur métier ou de leur secteur, ou de les former à un métier.

A partir d'un scénario pédagogique et de la convention établie avec le commanditaire, et en tenant compte des caractéristiques des apprenants, le formateur anime les formations selon différentes modalités. Il s'appuie sur les pédagogies actives et prend en compte l'hétérogénéité du groupe pour adapter la formation aux besoins des apprenants et à leur progression dans les apprentissages. Il évalue leurs acquis en respectant le principe d'alignement pédagogique entre les objectifs visés, les activités d'apprentissage et les activités d'évaluation. Dans ses interactions avec les apprenants, le formateur adopte une posture de bienveillance et met en œuvre des techniques d'écoute active. Tout au long de la formation, il repère les difficultés individuelles d'apprentissage et met en œuvre une démarche diagnostique lui permettant de définir une stratégie de remédiation.

Le formateur professionnel d'adultes est attentif au respect du cahier des charges de la formation, ainsi qu'au cadre contractuel et financier des formations qu'il anime. Il respecte la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité, concernant la santé et la sécurité au travail, l'hygiène, la prise en compte du handicap ou le système de qualité et de conformité de son organisation. Il applique la politique RSE de son organisation et sensibilise les apprenants dans leur propre activité.

Au quotidien, le formateur s'appuie sur les outils pédagogiques à sa disposition ou qu'il a créés. Pour communiquer avec les apprenants et pour animer et évaluer les formations, il utilise des outils numériques dont certains sont spécifiques de la formation. Il utilise des plateformes numériques de formation, des outils de classe virtuelle ou de visio-conférence, les réseaux sociaux... Il anime et évalue les formations à distance ou en présentiel, dans des bureaux, des salles de formation, des salles informatiques, ou dans des entreprises ou des plateaux techniques correspondant à son domaine de spécialité.

Le formateur professionnel d'adultes anime des formations longues destinées à l'insertion professionnelle des apprenants, ou à l'acquisition de blocs de compétences permettant l'apprentissage d'un métier. Il travaille pour des organismes de formation ou pour des entreprises, et peut intervenir pour une ou plusieurs structures, en tant que salarié ou formateur indépendant.

Le formateur interagit avec les apprenants en présentiel ou à distance, de manière synchrone ou asynchrone. Selon le cas, il exerce son activité dans les locaux de l'organisme de formation ou en entreprise. Il peut également télétravailler ou se déplacer sur différents sites.

Ses conditions d'exercice reflètent généralement celles de son domaine de spécialité initial (horaires, saisonnalité, risques, etc.). Notamment lorsqu'il anime des formations à distance, le formateur peut travailler en horaires décalés, les soirs ou les week-ends.

Le formateur professionnel d'adultes anime les formations en autonomie, seul ou dans un collectif de travail. Il exerce sous la responsabilité du directeur de son organisation, d'un responsable de formation ou d'un coordinateur pédagogique s'il est salarié. Dans tous les cas, il rend compte directement ou indirectement de ses activités au commanditaire ou au financeur de la formation et il assure la traçabilité de la formation.

Le formateur professionnel d'adultes est principalement en relation avec les apprenants. Selon le cas, il peut co-animer des formations avec un autre intervenant, ou évaluer des acquis de formation avec un ou plusieurs autres évaluateurs.

Au sein de son organisation, il est également en relation avec les interlocuteurs concernés par la formation : hiérarchiques, responsables de formation, coordinateurs, formateurs, référents handicap, services administratifs, chargés de recrutement, ingénieurs de formation... Selon les cas, il est en lien avec les partenaires extérieurs à son organisation : formateurs, prestataires, commanditaires, financeurs,

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 13/56 |

services administratifs des entreprises, responsables hiérarchiques des salariés en formation et professionnels du secteur, travailleurs sociaux...

### **Réglementation d'activités** (le cas échéant)

Sans objet

### **Liste des compétences professionnelles de l'activité type**

Animer une formation et faciliter les apprentissages selon différentes modalités  
Evaluer les acquis de formation des apprenants  
Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage

### **Compétences transversales de l'activité type**

Communiquer  
Adopter un comportement orienté vers l'autre  
Organiser ses actions

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 14/56 |

## FICHE ACTIVITÉ TYPE N° 3

### Accompagner les apprenants en formation

#### Définition, description de l'activité type et conditions d'exercice

A partir d'un scénario d'accompagnement, le formateur professionnel d'adultes met en œuvre les différentes étapes de l'accompagnement des apprenants afin de sécuriser leurs parcours de formation. Il accueille et positionne les apprenants, et il individualise leurs parcours en prenant en compte leurs besoins. Tout au long de la formation, il assure un suivi individuel et collectif, et propose d'éventuels ajustements de parcours. Lorsqu'il accompagne les apprenants à distance, le formateur met en place des actions de tutorat spécifiques à la formation à distance. L'accompagnement contribue également au développement professionnel des apprenants en favorisant des compétences et des comportements adaptés à leurs projets professionnels.

Le formateur professionnel d'adultes accompagne les apprenants tout au long de leur parcours de formation, en intervenant sur différents champs de l'accompagnement. Il accompagne et restitue les positionnements, il identifie les besoins des apprenants et prend en compte les spécificités des publics pour adapter les parcours et en planifier les étapes clés. Le suivi peut prendre la forme d'entretiens formels ou informels et porte sur les temps de formation en centre, en entreprise ou à distance. Ce suivi est tracé dans des documents dédiés. Il permet d'analyser la progression des apprenants et, le cas échéant, de proposer des actions correctives ou d'orienter les apprenants vers les acteurs susceptibles de répondre à leur besoin. Le formateur propose des activités pédagogiques ou d'évaluation pour développer les compétences professionnelles et transversales des apprenants, et pour développer les comportements attendus dans le monde professionnel. Il favorise également l'insertion professionnelle des apprenants en les accompagnant dans leur recherche de stage ou d'emploi.

Dans l'exercice de cette activité, le formateur professionnel d'adultes s'appuie sur le scénario d'accompagnement et sur les outils de suivi imposés par le système de qualité et de conformité comme les bilans ou les livrets de suivi de l'alternance. Lorsqu'il suit des apprenants à distance, le formateur s'appuie sur un scénario et une charte tutorale, spécifiques de la formation à distance.

Le formateur professionnel d'adultes exerce cette activité tout au long et après la formation, lors de temps formels ou informels. Selon les cas, il peut y travailler seul ou bien en collaboration avec des acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation et impliqués dans le parcours de l'apprenant. Le formateur réalise l'accompagnement des apprenants en centre, à distance et dans les entreprises d'accueil des apprenants.

Le formateur professionnel d'adultes est autonome pour mettre en œuvre son accompagnement, en conformité avec le cahier des charges et les obligations règlementaires de la formation. Il exerce cette activité dans un collectif de travail, sous la responsabilité d'un responsable de formation. A partir de ses observations et des échanges avec les apprenants, il peut relayer les difficultés observées ou alerter d'autres acteurs lorsque les problématiques ne relèvent pas de son champ de compétences. Dans tous les cas il doit rendre compte de son activité d'accompagnement et communiquer avec ses partenaires afin de garantir la qualité de la prise en charge de l'apprenant tout au long de son parcours.

Le formateur professionnel d'adultes est principalement en relation avec les apprenants. Il est également en relation avec des acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation, qui participent à la mise en œuvre du parcours de l'apprenant et à son accompagnement global. Au sein de son organisation, il collabore avec le référent de parcours lorsqu'il existe, ou avec le référent handicap. A l'extérieur de son organisation, il collabore avec les personnels de la formation et de l'orientation, les professionnels de l'insertion, les tuteurs d'entreprises et les professionnels, les services sociaux, médicaux, juridiques ou d'urgence. Il entretient, développe le partenariat et sollicite les interlocuteurs en fonction des besoins. Il peut aussi être en relation avec les commanditaires, les financeurs ou les prescripteurs.

#### Réglementation d'activités (le cas échéant)

Sans objet

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 15/56 |

## Liste des compétences professionnelles de l'activité type

Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation  
Accueillir un apprenant en formation et co-construire son parcours  
Tutorer les apprenants à distance  
Accompagner le développement professionnel des apprenants

## Compétences transversales de l'activité type

Communiquer  
Adopter un comportement orienté vers l'autre  
Organiser ses actions

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 16/56 |



## FICHE ACTIVITÉ TYPE N° 4

### Inscrire sa pratique professionnelle dans une démarche de qualité et de responsabilité sociale des entreprises

#### Définition, description de l'activité type et conditions d'exercice

Dans ses activités, le formateur professionnel d'adultes respecte le cadre contractuel de la formation, la réglementation en vigueur dans son domaine de spécialité et dans la formation professionnelle, ainsi que les obligations du système de qualité et de conformité de son organisation. Il s'adapte aux évolutions de son environnement et maintient son niveau d'expertise et de performance grâce à une démarche de veille permanente et à l'analyse régulière de ses pratiques d'animation, d'accompagnement et de communication.

Le formateur professionnel d'adultes s'appuie sur le cahier des charges et la convention établie avec le commanditaire pour préparer et assurer ses activités. Il assure la traçabilité de la formation dans le cadre du système qualité. En formation, il repère et prévient les situations à risque en termes d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. Dans ses pratiques, il applique et il sensibilise les apprenants aux principes de la RSE, notamment concernant la non-discrimination ou les écogestes. Sa veille permanente et son intégration dans des réseaux professionnels lui permettent de maintenir et d'actualiser ses compétences dans sa spécialité et dans la formation professionnelle afin d'ajuster ses formations. La veille lui permet également d'identifier les acteurs relais au sein ou à l'extérieur de son organisation susceptibles de répondre aux besoins des apprenants. Il analyse ses pratiques en s'appuyant sur une méthodologie dédiée et sur des références théoriques, afin d'identifier ses points forts et ses axes de progrès et ainsi de maintenir ou d'améliorer l'efficacité de son activité.

Dans l'exercice de cette activité, le formateur professionnel d'adultes s'appuie sur des documents administratifs et des outils de suivi pédagogiques pour collecter et transmettre les éléments de preuve. Il utilise des outils de veille individuelle ou partagée pour collecter et utiliser les informations sur les évolutions technologiques, concurrentielles, pédagogiques et réglementaires relatives à son secteur d'activité et à la formation professionnelle.

Le formateur professionnel d'adultes exerce cette activité en amont, tout au long et après la formation. Selon les cas, il peut y travailler seul ou bien en collaboration avec des acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation. Il peut ponctuellement se déplacer afin de rencontrer des acteurs de son territoire ou de participer à des événements relatifs à la formation professionnelle ou à sa spécialité.

Le formateur professionnel d'adultes est le garant de la qualité et de l'actualisation de la formation. Il respecte le cadre contractuel et réglementaire de la formation, et il s'assure de la bonne compréhension et de l'application par les apprenants de la réglementation en vigueur dans le domaine de spécialité. Il s'assure que les activités proposées aux apprenants respectent les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité. Il rend compte de ses activités à son responsable et il assure la traçabilité de la formation vis-à-vis du commanditaire ou du financeur de la formation.

Le formateur professionnel d'adultes peut réaliser la veille et l'analyse de pratiques seul ou dans un collectif au sein ou à l'extérieur de son organisation. Au sein de son organisation, il collabore avec le service administratif, le référent qualité ou le référent handicap. A l'extérieur de son organisation, il peut collaborer avec des partenaires du secteur de la formation. Ponctuellement, il peut participer à des réunions de bilan auprès de partenaires, de commanditaires ou de financeurs. Le formateur est également en contact avec des professionnels de son domaine de spécialité sur son territoire ou sur les réseaux sociaux.

#### Réglementation d'activités (le cas échéant)

Sans objet

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 17/56 |

## Liste des compétences professionnelles de l'activité type

Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité  
Réaliser une veille pour maintenir son expertise de formateur et de professionnel dans sa spécialité  
Analyser ses pratiques professionnelles

## Compétences transversales de l'activité type

Communiquer  
Adopter un comportement orienté vers l'autre  
Organiser ses actions

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 18/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 1

### Elaborer la progression pédagogique d'une formation multimodale à partir d'une demande

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir d'un référentiel, d'un cahier des charges ou d'une demande informelle, en tenant compte du cadre contractuel et financier et des moyens humains, matériels et pédagogiques, analyser la demande de formation et les caractéristiques des publics, analyser les besoins d'accompagnement, identifier les compétences et savoirs à acquérir, les traduire en objectifs de formation, déterminer les étapes de la formation, les modalités pédagogiques et les durées associées, déterminer les étapes de l'accompagnement, les modalités et les durées associées, prévoir et planifier les situations d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement correspondant aux différentes étapes afin de rédiger un plan d'accompagnement et une progression pédagogique respectant un ordre logique, adaptés à la demande et exploitables par des tiers.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce en amont de la formation, sous la responsabilité du responsable de formation, seul et en collaboration avec d'autres acteurs, au sein de son organisation ou à l'extérieur.

#### Critères de performance

L'analyse de la demande permet d'identifier les compétences et savoirs à acquérir, les caractéristiques des publics et les besoins d'accompagnement

La progression pédagogique décrit les objectifs, les étapes, les modalités et les durées de formation

Le plan d'accompagnement décrit les étapes de l'accompagnement, les modalités et les durées associées

Le cadre contractuel et financier est pris en compte dans la progression pédagogique et le plan d'accompagnement

Les moyens humains, matériels et pédagogiques sont pris en compte dans la progression pédagogique et le plan d'accompagnement

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Repérer les éléments constitutifs de la demande dans le cahier des charges d'un commanditaire ou dans une demande informelle

Analyser une demande de formation formelle ou informelle

Identifier les compétences et savoirs à acquérir

Identifier les besoins de formation

Identifier et quantifier les besoins d'accompagnement

Repérer les caractéristiques des publics

Déterminer les objectifs de formation

Définir les pré-requis

Définir les situations d'apprentissage, d'accompagnement et d'évaluation en prenant en compte le public et le contexte local

Définir les modalités pédagogiques et les modalités d'accompagnement

Rédiger une progression pédagogique et un plan d'accompagnement exploitables par soi-même ou par des tiers pour la mise en œuvre de la formation ou pour la rédaction de documents divers

Déterminer les étapes de la formation et de l'accompagnement et les durées associées

Prévoir les interventions des autres intervenants

Anticiper l'organisation logistique des moyens humains, matériels et pédagogiques

Prendre en compte la gestion des flux d'apprenants dans la construction de la progression pédagogique et du plan d'accompagnement

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 19/56 |

Adopter une posture professionnelle favorisant l'ajustement aux besoins du commanditaire  
Travailler en équipe avec les acteurs impliqués dans la construction de la formation, au sein ou à l'extérieur de son organisation  
Argumenter ses choix auprès du responsable de formation

Connaissance des principes de base de la pédagogie des adultes  
Connaissance des concepts de base de l'ingénierie de formation  
Connaissance du vocabulaire de la formation professionnelle  
Connaissance des différents champs de l'accompagnement  
Connaissance du cadre réglementaire et législatif de la formation professionnelle  
Connaissance du cadre contractuel et financier d'une formation  
Connaissance des différents types de référentiels  
Connaissance des publics de la formation professionnelle et de leurs spécificités (salariés, jeunes, demandeurs d'emploi et éloignés de l'emploi, personnes en situation de handicap, allophones...)  
Connaissance des caractéristiques organisationnelles et pédagogiques des formations multimodales  
Connaissance des différents types d'évaluation  
Connaissance des différentes modalités pédagogiques et de leurs conditions de mise en œuvre

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 20/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 2

### Concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement en intégrant la multimodalité

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir de la progression pédagogique et en tenant compte des nœuds d'apprentissage, de l'hétérogénéité des besoins et des caractéristiques des publics, du cadre contractuel et financier de la formation, des règles d'hygiène et de sécurité, et de la réglementation de sa spécialité, décliner les objectifs de formation en objectifs pédagogiques, définir et structurer les étapes clés du scénario, préciser les durées, décrire les situations d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement en précisant les intentions pédagogiques, les méthodes et techniques, les activités, outils, ressources et modalités associées, les critères et modalités d'évaluation, et les outils et modalités de l'accompagnement, anticiper les difficultés et les moyens d'y remédier afin de concevoir un scénario pédagogique et d'accompagnement et de prévoir des scénarii alternatifs.

Préciser les moyens nécessaires, mettre en place une organisation permettant d'accueillir simultanément ou alternativement et d'accompagner des apprenants avec des parcours individualisés, anticiper la logistique afin de préparer l'animation de la formation.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce en amont de l'animation d'un temps de formation, seul ou en collaboration avec d'autres formateurs, en tenant compte de la RSE, de la réglementation de la formation professionnelle et du domaine de spécialité, et du cadre contractuel de la formation.

#### Critères de performance

Le scénario est structuré à partir des objectifs pédagogiques et précise les étapes clés de l'apprentissage, de l'évaluation et de d'accompagnement, ainsi que les durées associées

Les situations d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement précisent les objectifs pédagogiques, les intentions, les méthodes et techniques, les activités, les outils, les ressources et les modalités

Le scénario respecte le cadre contractuel et réglementaire, et prend en compte l'hétérogénéité des besoins et les caractéristiques des publics

Des scénarii alternatifs sont prévus pour prendre en compte les difficultés d'apprentissage

Les moyens et l'organisation prévus dans le scénario permettent d'anticiper la mise en œuvre de la formation

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Analyser le cadre contractuel et réglementaire de la formation

Définir les objectifs pédagogiques

Déterminer et organiser les différentes étapes du scénario en tenant compte de la progressivité des apprentissages et de l'hétérogénéité des apprenants

Anticiper les difficultés d'apprentissage et de mise en œuvre et prévoir des scénarii alternatifs

Définir les situations d'apprentissage, les activités, les outils et les modalités pédagogiques associées

Varié les méthodes, techniques et outils pédagogiques pour maintenir l'attention

Elaborer des stratégies favorisant l'analyse réflexive, les pédagogies actives et l'apprentissage par les pairs

Prévoir des situations d'apprentissage et des activités favorisant l'individualisation

Définir les situations d'évaluation, les activités et les modalités associées

Rédiger les critères et indicateurs de l'évaluation

Respecter l'alignement pédagogique entre les objectifs, les contenus de formation et l'évaluation

Définir des situations d'accueil et d'accompagnement des apprenants

Rédiger un scénario tutoral pour les apprentissages à distance

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 21/56 |

Concevoir, choisir et adapter des outils d'auto-formation et d'auto-évaluation  
Définir des outils de positionnement et de suivi de la progression des acquis  
Choisir les environnements et les services numériques pertinents

Anticiper les moyens humains, matériels et pédagogiques  
Planifier les temps d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement  
Planifier et organiser l'accueil de nouveaux apprenants y compris dans des formations à entrées permanentes ou décalées  
Anticiper l'organisation des espaces de travail physiques et virtuels pour favoriser l'autonomie et l'entraide des apprenants  
Choisir des modalités de diffusion des ressources adaptées aux modalités pédagogiques et aux moyens humains, matériels et pédagogiques et aux caractéristiques des apprenants

Travailler en équipe avec d'autres acteurs impliqués dans la formation au sein ou à l'extérieur de son organisation  
Choisir les outils pour la communication formateur / apprenants et apprenants / apprenants  
Choisir des modes de suivi spécifiques à chaque modalité

Connaissance du cadre réglementaire, législatif et financier de la formation professionnelle, y compris du système de qualité et de conformité  
Connaissance des principales obligations des organismes de formation sur le handicap (conditions de travail dont aménagement du poste, non-discrimination, etc. )  
Connaissance de la notion d'aménagement raisonnable  
Connaissance des concepts de base de l'ingénierie pédagogique  
Connaissance des théories et concepts liés à la pédagogie des adultes  
Connaissance des principaux enseignements des neurosciences et de leurs applications en formation  
Connaissance des différents niveaux de taxonomie d'objectifs  
Connaissance des étapes clés structurant un temps de formation  
Connaissance des concepts de styles et modalités préférentielles d'apprentissage  
Connaissance des différentes modalités pédagogiques (présentiel, distance, comodalité, alternance...) et de leurs conditions de mise en œuvre  
Connaissance des théories de l'apprentissage social et des outils collaboratifs  
Connaissance des environnements et des services numériques mobilisables (applications mobiles et internet, plateformes LCMS, chaînes éditoriales...)  
Connaissance des types d'accompagnement et des outils de suivi associés  
Connaissance des types d'évaluation et de positionnement  
Connaissance des spécificités de l'auto-formation et de l'auto-évaluation  
Connaissance des spécificités des formations individualisées  
Connaissance des spécificités des formations en alternance  
Connaissance des principes de la Formation En Situation de Travail (FEST)  
Connaissance d'outils de gestion de planning, tableaux de bord

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 22/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 3

### Concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation en intégrant la multimodalité

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir des situations d'apprentissage et d'évaluation et des modalités prévues, recenser à l'interne et à l'externe des activités, ressources et corrections, ainsi que des capsules pédagogiques existantes, identifier les ressources pédagogiques manquantes et vérifier les moyens humains et matériels nécessaires à leur production, afin de préparer la conception.

A partir de cet état des lieux et des objectifs pédagogiques, et en prenant en compte les principes de la RSE, les règles d'hygiène et de sécurité, les évolutions et la réglementation du domaine de spécialité, les caractéristiques des publics et la réglementation sur la propriété intellectuelle, concevoir les activités, ressources et capsules pédagogiques manquantes en rédigeant leur plan ou leur storyboard, en rédigeant des consignes explicites, en créant ou rassemblant les contenus et en les organisant sur des supports bureautiques ou dans des outils de conception numérique, formaliser leurs modalités d'utilisation par un tiers et rédiger des corrections et des rétroactions automatiques, afin de préparer l'animation et l'évaluation de la formation.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce en amont de l'animation de la formation, seul ou en collaboration avec d'autres formateurs ou avec des prestataires au sein de son organisation ou à l'extérieur, en tenant compte des outils et du contexte numérique proposés par l'employeur ou le client, des usages des apprenants, ainsi que de la responsabilité sociale des entreprises, et de la réglementation.

#### Critères de performance

L'état des lieux permet d'identifier les ressources pédagogiques disponibles et celles à concevoir  
Les ressources pédagogiques sont adaptées à l'objectif visé, aux règles d'hygiène et de sécurité, aux évolutions et à la réglementation du domaine de spécialité, ainsi qu'au public  
Les activités et les capsules pédagogiques sont produites à partir d'un plan ou d'un storyboard  
Les consignes destinées aux apprenants et aux formateurs sont explicites  
La réglementation en vigueur concernant la propriété intellectuelle est respectée

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Choisir, adapter ou concevoir des activités d'apprentissage et d'évaluation et des ressources associées, en fonction des situations d'apprentissage définies  
S'appuyer sur les pratiques et les outils des professionnels de son domaine de spécialité pour créer les activités d'apprentissage et d'évaluation  
Choisir, adapter ou concevoir des activités pédagogiques et d'évaluation spécifiques à l'autoformation  
Favoriser les pédagogies actives et l'autonomie des apprenants  
Réaliser le storyboard de capsules d'apprentissage  
Rédiger des consignes adaptées au public et aux objectifs visés, par exemple en utilisant la méthode FALC (Facile A Lire et à Comprendre) ou adapté aux troubles « Dys »  
Concevoir les activités en tenant compte des règles de communication et de conception graphique  
Respecter la cohérence de l'ensemble des ressources utilisées  
Rédiger des corrigés  
Anticiper des remédiations automatiques dans les situations d'autoformation  
Formaliser les modalités de mise en œuvre des activités d'apprentissage et d'utilisation des ressources pour la mise en œuvre par un tiers  
Réaliser une veille professionnelle, technologique et réglementaire dans sa spécialité et sur la formation professionnelle

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 23/56 |

Repérer les sources pertinentes par rapport au domaine d'activité  
Identifier des bases de données (images, sons, exercices...) nécessaires à la conception des activités  
Citer les auteurs et propriétaires des ressources et outils utilisés  
Qualifier, référencer et classer les ressources et outils utilisés

Travailler sur des projets de conception d'activités d'apprentissage ou d'évaluation en équipe ou avec des prestataires

Négocier avec un tiers l'utilisation de ressources

Créer et entretenir des relations avec l'environnement professionnel

Connaissance des environnements et services proposés par les outils de conception numériques et les chaînes éditoriales

Connaissance des principaux enseignements des neurosciences et de leurs applications en formation

Connaissance des règles d'écriture d'une consigne

Connaissance des règles du Facile A Lire et à Comprendre

Connaissance des principes de l'accessibilité universelle et des outils adaptés

Connaissance des règles de conception d'un questionnaire

Connaissance des démarches, méthodes et techniques pédagogiques

Connaissance des approches favorisant la réflexivité et la métacognition

Connaissance des sources et des conditions d'utilisation des ressources physiques et numériques

Connaissance des méthodes d'animation et d'accompagnement associées à l'usage de ressources multimodales ou individualisées

Connaissance de la réglementation sur la propriété intellectuelle, le droit à l'image et les libertés individuelles

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 24/56 |



## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 4

### Animer une formation et faciliter les apprentissages selon différentes modalités

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir du scénario pédagogique, en s'appuyant sur les activités d'apprentissage, les ressources et les modalités prévues, replacer les apprentissages dans la progression pédagogique, présenter aux apprenants les objectifs, les étapes de l'animation et les modalités d'évaluation, mettre en œuvre l'animation de la formation en s'appuyant sur des consignes explicites et en utilisant des méthodes et techniques adaptées aux objectifs et au public, et adapter le scénario aux besoins identifiés et aux caractéristiques des apprenants, afin d'atteindre les objectifs visés.

En prenant en compte les spécificités des apprenants, et notamment des personnes en situation de handicap et en adoptant une posture de facilitation des apprentissages, encourager et réguler les échanges et la participation des apprenants, entretenir la dynamique de groupe et favoriser la collaboration et la co-construction collective, afin de faciliter l'émergence de solutions partagées et l'acquisition individuelle et collective des savoirs et des compétences.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence se met en œuvre selon les modalités prévues (présentiel, distance, comodalité, alternance, FEST) et s'exerce avec des apprenants, en centre de formation, dans les locaux de l'entreprise ou à distance, à domicile ou dans des tiers-lieux, en format collectif ou individualisé, de manière synchrone ou asynchrone, au moyen d'outils numériques ou traditionnels, seul ou avec un autre intervenant.

#### Critères de performance

Les apprentissages sont replacés dans la progression pédagogique

Les objectifs visés et les étapes de l'animation sont présentés aux apprenants

Les consignes permettant la réalisation des activités et l'utilisation des ressources sont explicites

Les méthodes et techniques pédagogiques utilisées sont adaptées aux objectifs et au public

Le scénario pédagogique et les moyens envisagés sont respectés, les éventuelles modifications sont motivées

Les actions du formateur facilitent la dynamique de groupe, la participation des apprenants et leur collaboration

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Accueillir un groupe d'apprenants

Animer un temps de formation présentiel à l'aide d'outils traditionnels ou numériques (tableaux interactifs, activités en ligne...)

Animer un temps de formation à distance, synchrone ou asynchrone, en exploitant les différentes fonctionnalités des outils numériques (classes virtuelles, plateformes numériques de formation...)

Expliciter les consignes de travail

Ancrer les apprentissages au moyen de méthodes actives

Individualiser les apprentissages

Favoriser l'autonomie des apprenants pour la réalisation des activités d'apprentissage et l'utilisation des ressources

Faciliter et exploiter les interventions, les initiatives et la production des apprenants

Exploiter les acquis des apprenants et leurs expériences vécues en entreprise lors des périodes en alternance

Repérer les indicateurs de baisse d'attention en présence ou à distance

Remédier aux difficultés d'apprentissage individuelles et collectives

Adapter le scénario pédagogique aux besoins des apprenants et aux éventuelles difficultés d'apprentissage

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 25/56 |

Analyser ses pratiques d'animation et de facilitation

Respecter les règles d'hygiène et sécurité

Anticiper la logistique des moyens humains et matériels pour la mise en œuvre du temps de formation

Anticiper le déroulement de la formation à partir de l'analyse des dossiers individuels des apprenants

Vérifier le bon fonctionnement des outils de formation (plateau technique, informatique...)

Aménager une salle ou un atelier de formation pour favoriser les dynamiques collaboratives entre apprenants

Préciser les modalités d'accès aux ressources et outils physiques et numériques

Mettre à disposition des apprenants le matériel et les ressources pédagogiques nécessaires

Veiller à l'adaptation des espaces, outils et ressources aux apprenants en situation de handicap dont les personnes atteintes de troubles « Dys »

Gérer le temps

Collecter les éléments attendus dans les processus de qualité et de conformité

Pratiquer l'écoute active

Adopter une attitude bienveillante en centrant les échanges sur les apprentissages sans remettre en cause l'apprenant

Favoriser le dialogue et la coopération avec et entre les apprenants

Créer et entretenir une dynamique de groupe

Favoriser l'émergence de communautés actives d'apprentissage

Prévenir et réguler les conflits en encourageant la compréhension mutuelle

Co-animer un temps de formation avec un autre intervenant

Adapter sa communication et son vocabulaire aux apprenants

Connaissance des étapes clés structurant un temps de formation

Connaissance des différents niveaux de taxonomies d'objectifs

Connaissance des méthodes et techniques pédagogiques adaptées aux différentes modalités

Connaissance des fonctions de l'animation et de la facilitation

Connaissance des concepts de styles et modalités préférentielles d'apprentissage

Connaissance des démarches diagnostiques et des techniques de remédiation

Connaissance des troubles « Dys » et des autres types de handicap et de leurs conséquences en formation

Connaissance des mécanismes de l'attention et de la motivation

Connaissance des mécanismes de la dynamique de groupe

Connaissance des principaux enseignements des neurosciences et de leurs applications en formation

Connaissance des théories de l'apprentissage social et des outils collaboratifs

Connaissance des théories et concepts liés à la pédagogie des adultes

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 26/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 5

### Evaluer les acquis de formation des apprenants

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir des objectifs visés, d'un référentiel de certification ou de diplôme, ou d'un cahier des charges, et en tenant compte des caractéristiques des apprenants et des moyens humains et matériels, identifier des situations d'évaluation, déterminer des critères et indicateurs d'évaluation, définir les modalités et adapter ou créer les activités d'évaluation afin de concevoir les outils nécessaires à l'évaluation des objectifs visés. A partir du scénario pédagogique et des outils d'évaluation, en tenant compte des pré-acquis des apprenants et en adoptant une posture de non-jugement, mettre en œuvre des évaluations diagnostiques, formatives ou sommatives en s'appuyant sur des consignes explicites, accompagner les apprenants dans le processus d'évaluation, estimer les écarts entre les objectifs visés et les résultats obtenus, restituer et analyser avec les apprenants leurs résultats, afin de mesurer leur progression et de définir d'éventuelles actions correctrices ou de valider les acquis dans le cadre de la délivrance de tout ou partie d'une certification.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce en amont, tout au long et à la fin du temps de formation, sous forme de contrôle continu ou d'examen final, en présentiel ou à distance, de manière synchrone ou asynchrone, seul ou avec d'autres évaluateurs, en lien avec le référent handicap, et en référence à un cahier des charges ou un référentiel de certification.

#### Critères de performance

Les modalités et les activités d'évaluation sont cohérentes avec les caractéristiques des apprenants et les moyens humains et matériels

Les modalités et les activités d'évaluation respectent le cahier des charges de la formation ou le référentiel de certification ou de diplôme

Les critères et les indicateurs d'évaluation sont adaptés aux objectifs visés

Les consignes permettant la réalisation des activités d'évaluation sont explicites

La restitution et l'analyse des résultats permettent aux apprenants de repérer leurs acquis et leurs axes de progrès

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Déterminer les critères et les indicateurs de l'évaluation

Construire et adapter des activités et des outils d'évaluation des acquis en fonction des modalités prévues

Rédiger des corrigés

Respecter l'alignement pédagogique entre les objectifs, les activités d'apprentissage et l'évaluation

Respecter le cahier des charges ou le référentiel de certification ou de diplôme

Mettre en œuvre les situations d'évaluation prévues dans le scénario pédagogique

Accompagner les apprenants dans des situations d'auto-évaluation et d'évaluation par les pairs

Analyser les résultats en repérant les acquis et les difficultés rencontrées par les apprenants

Restituer les résultats d'une évaluation de façon explicite et adaptée au type d'évaluation concernée

Rédiger des rétroactions individuelles et collectives sur des plateformes numériques de formation

Proposer des rétroactions adaptées aux besoins des apprenants et à leur niveau d'autonomie

Exploiter les résultats d'une évaluation en tant que situation d'apprentissage

Valoriser les erreurs pour en faire des situations d'apprentissage

Rédiger des bilans pédagogiques individuels et de groupe en s'appuyant sur le recueil et la synthèse des résultats des évaluations

Analyser ses pratiques d'évaluation des apprentissages

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 27/56 |

Anticiper la logistique des moyens humains et matériels pour la mise en œuvre des évaluations  
Planifier les temps d'évaluation, de correction et de restitution  
Construire une grille d'évaluation pour assurer la traçabilité des apprentissages  
Adapter les évaluations aux situations de handicap, dans le respect de la réglementation

Instaurer un climat de confiance avec l'apprenant pour prévenir et faciliter la gestion du stress de l'évaluation

Pratiquer l'écoute active

Adopter une attitude bienveillante en centrant la restitution sur les résultats de l'évaluation sans remettre en cause la personne

Valoriser les acquis de l'apprenant et l'encourager dans sa dynamique d'apprentissage

Connaissance des différents types d'évaluation

Connaissance des modalités et outils d'évaluation

Connaissance des référentiels de certification et de diplômes

Connaissance des principes de définition des critères et indicateurs d'évaluation

Connaissance des principes de formulation des consignes et des rétroactions

Connaissance des spécificités des outils d'évaluation numériques

Connaissance des spécificités de l'auto-évaluation et de l'évaluation par les pairs

Connaissance des modalités de restitution d'une évaluation

Connaissance de la réglementation sur l'adaptation des évaluations pour les apprenants en situation de handicap

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 28/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 6

### Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir de l'observation des comportements des apprenants, de leurs interactions et de leurs résultats aux évaluations et en tenant compte des caractéristiques des apprenants, de la progression pédagogique, des moyens humains et matériels et des limites de son champ d'intervention, repérer les difficultés d'apprentissage individuelles, mettre en œuvre une démarche diagnostique, identifier les causes des difficultés, co-construire une stratégie de remédiation, proposer des activités de remédiation individuelles ou collectives et s'assurer de leur efficacité, afin d'engager l'apprenant et de lever les obstacles à l'acquisition des savoirs et des compétences.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la formation lors des temps de formation et d'accompagnement, à la demande de l'apprenant ou à l'initiative du formateur, lors d'entretiens individuels planifiés ou non, de manière formelle ou informelle, en présentiel ou à distance, avec des outils traditionnels ou numériques, seul, avec d'autres formateurs ou avec des acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation (référént handicap, psychologue, référént de parcours, responsable de formation...).

#### Critères de performance

Les difficultés d'apprentissage sont repérées  
Une démarche diagnostique est mise en œuvre  
Les causes des difficultés d'apprentissage sont identifiées  
La stratégie de remédiation tient compte des causes de la difficulté, des caractéristiques de l'apprenant et de la progression pédagogique  
Les limites de ses champs d'intervention sont respectées

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Anticiper les difficultés d'apprentissage possibles selon le contenu et les modalités pédagogiques  
Anticiper les difficultés d'apprentissage possibles selon les caractéristiques des publics  
Observer les interactions et les comportements des apprenants  
Repérer les difficultés individuelles lors des temps de formation et d'évaluation en présentiel et à distance  
Conduire des entretiens  
Utiliser des techniques d'aide à l'explicitation  
Repérer les indicateurs de décrochage dans les temps de formation synchrones et asynchrones  
Identifier les difficultés individuelles d'apprentissage à partir d'une démarche diagnostique  
Co-construire une stratégie de remédiation avec l'apprenant et les éventuels autres acteurs  
Prendre en compte l'impact des handicaps (dont les troubles « Dys ») dans la stratégie de remédiation proposée  
Proposer des activités de remédiation et s'assurer de leur mise en œuvre  
Evaluer l'efficacité de la stratégie de remédiation proposée  
Analyser sa pratique de remédiation  
Capitaliser les stratégies mises en place pour de futures formations

Adapter la formation pour prendre en compte l'expression et l'exploration des difficultés individuelles  
Organiser et planifier les activités de remédiation  
Exploiter les caractéristiques des différentes modalités pédagogiques pour organiser les remédiations individuelles dans le respect de la progression collective  
Constituer des binômes d'entraide ou des groupes de niveaux pour organiser les activités de remédiation

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 29/56 |

Instaurer un climat de confiance facilitant l'expression des difficultés  
 Réguler l'impact de la difficulté au niveau individuel et collectif  
 Pratiquer l'écoute active  
 Adopter une attitude bienveillante en centrant les échanges sur les apprentissages sans remettre en cause la personne  
 Assurer un accompagnement pédagogique en conservant une distance relationnelle  
 Collaborer avec des acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation, afin d'identifier les causes de difficultés d'apprentissage, de définir une stratégie de remédiation et de la mettre en œuvre

Connaissance des concepts de styles et modalités préférentielles d'apprentissage  
 Connaissance des leviers et des freins aux apprentissages  
 Connaissance des troubles « Dys » et des autres types de handicap et de leurs conséquences en formation  
 Connaissance des démarches diagnostiques  
 Connaissance des techniques de remédiation  
 Connaissance des techniques d'entretien  
 Connaissance des techniques de questionnement et d'explicitation  
 Connaissance des techniques de résolution de problème  
 Connaissance des acteurs socio-économiques de son territoire et de leurs champs d'intervention

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 30/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 7

### Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir du scénario d'accompagnement et en fonction des parcours de formation individuels et collectifs des apprenants, conduire des entretiens d'accompagnement en respectant les étapes et les techniques, formaliser la progression des apprenants, repérer leurs éventuelles difficultés, les analyser, co-construire des solutions, proposer d'éventuels ajustements de parcours et orienter les apprenants vers les acteurs appropriés pour les problématiques ne relevant pas de ses champs d'intervention afin de favoriser l'engagement et la réussite des apprenants.

En utilisant les outils et documents de suivi, rédiger des bilans, collecter et transmettre les éléments de suivi afin d'assurer la traçabilité de l'accompagnement et de répondre aux obligations du système de qualité et de conformité.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la formation, seul et avec d'autres acteurs au sein de son organisation ou à l'extérieur, en lien avec le référent handicap, dans des formations multimodales pouvant inclure des accompagnements VAE, de l'alternance, de la FEST...

A la demande de l'apprenant, à l'initiative du formateur, lors d'entretiens individuels planifiés ou non, et lors de travaux réalisés seuls, en sous-groupe ou en groupe, de manière formelle ou informelle, avec des outils traditionnels ou numériques, dans les locaux de l'employeur, dans ceux des autres acteurs ou à distance.

#### Critères de performance

Les étapes prévues dans le scénario d'accompagnement et les parcours individuels des apprenants sont respectées

La conduite d'entretien s'appuie sur des étapes et des techniques adaptées à la situation

Les ajustements de parcours sont formalisés et motivés

Le choix des acteurs sollicités est cohérent avec les problématiques des apprenants

L'utilisation des outils de suivi permet la traçabilité du parcours

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Accueillir individuellement et collectivement des apprenants

Repérer les besoins d'accompagnement individuels et collectifs

Prendre en compte les spécificités de différents publics dans l'accompagnement (handicaps dont troubles « Dys », personnes éloignées de l'emploi, allophones...)

Identifier les signes de décrochage en formation et prévenir les abandons

Identifier le type d'entretien adapté à la situation

Conduire des entretiens individuels en respectant les différentes phases

Poser un diagnostic sur la nature et l'origine des problèmes rencontrés par les apprenants

Formaliser la progression et les difficultés des apprenants dans les outils de suivi

Ajuster les parcours en tenant compte des besoins et des contraintes des apprenants

Recueillir, capitaliser et analyser les éléments clés des parcours des apprenants

Rédiger une synthèse d'entretien ou un bilan de parcours

Transmettre les éléments attendus dans le cadre du système de qualité et de conformité

Analyser ses pratiques d'accompagnement

Organiser les espaces pour garantir la confidentialité des échanges

Planifier les temps d'échange dans le respect du scénario d'accompagnement et en fonction des besoins

Organiser son activité dans la limite de la réglementation sur la durée du temps de travail

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 31/56 |

Gérer et suivre les parcours des apprenants sur des tableaux de bord ou des plateformes numériques de formation

Ajuster les parcours en tenant compte des activités réalisées lors des périodes d'alternance en entreprise

Structurer et actualiser un répertoire opérationnel des acteurs du territoire précisant leur domaine d'intervention

Pratiquer l'écoute active

Adopter une attitude bienveillante

Centrer les échanges sur les faits sans remettre en cause la personne

Entretenir une relation individualisée pour favoriser l'autonomisation et la réussite des apprenants

Assurer un accompagnement socio-affectif en conservant une distance relationnelle

Utiliser les outils et techniques de communication adaptés à la situation

Identifier les situations à risque et alerter les acteurs concernés en fonction de son périmètre de responsabilité

Orienter les apprenants vers les acteurs adaptés à leurs problématiques

Travailler en équipe pluridisciplinaire et entretenir des relations avec les acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation

Rendre compte et échanger sur les parcours individuels, lors de réunions ou d'échanges individuels

Connaissance des leviers et des freins aux apprentissages

Connaissance des différents types de difficultés périphériques

Connaissance des mécanismes de la motivation

Connaissance des acteurs et de leurs domaines d'intervention dans un territoire défini

Connaissance des types d'entretien

Connaissance des démarches diagnostiques

Connaissance des techniques d'entretien

Connaissance de la réglementation sur la protection des données personnelles

Connaissance des principes de la RSE

Connaissance de la réglementation sur la santé, la sécurité et l'hygiène au travail

Connaissance du principe de non-discrimination

Connaissance des acteurs spécialisés dans la prise en charge des troubles « Dys » et des autres types de handicap

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 32/56 |



## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 8

### Accueillir un apprenant en formation et co-construire son parcours

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir du cahier des charges de la formation et du scénario d'accompagnement, accueillir individuellement l'apprenant, présenter le déroulement du positionnement, expliciter les consignes pour sa mise en œuvre et analyser les résultats pour identifier ses pré-acquis.

A partir des résultats obtenus et de la progression pédagogique, en prenant en compte les demandes spécifiques et en s'appuyant sur les techniques d'entretien, conduire un entretien de restitution, repérer les besoins de formation de l'apprenant, ses modalités préférentielles d'apprentissage et ses contraintes, valider avec l'apprenant les objectifs, les étapes et les modalités de sa formation, planifier les temps d'accompagnement, formaliser et contractualiser ces éléments afin de co-construire un parcours adapté à ses besoins.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce au début de la formation, dans le cadre de l'accompagnement des apprenants, seul et avec des acteurs au sein ou à l'extérieur de son organisation, en lien avec le référent handicap, dans des formations multimodales pouvant inclure des accompagnements VAE, de l'alternance, de la FEST...

Lors d'entretiens individuels et de travaux réalisés seuls, en sous-groupe ou en groupe, avec des outils traditionnels ou numériques, en présentiel ou à distance.

#### Critères de performance

Le déroulement du positionnement respecte les étapes prévues

Les consignes à destination de l'apprenant sont explicites

Les pré-acquis, les besoins de formation et les modalités préférentielles d'apprentissage sont identifiés

Les objectifs, étapes et modalités du parcours proposé sont validés avec l'apprenant

Les parcours de formation et d'accompagnement sont formalisés

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Accueillir individuellement en formation, en présentiel ou à distance

Mettre en œuvre une démarche d'évaluation diagnostique

Utiliser des outils de positionnement traditionnels ou sur des plateformes numériques de formation

Analyser les résultats des positionnements pour repérer les pré-acquis des apprenants

Repérer les modalités préférentielles d'apprentissage des apprenants

Repérer les situations individuelles et les besoins associés, notamment dans le cas de publics spécifiques (handicap dont troubles « Dys », personnes éloignées de l'emploi, allophones...)

Conduire des entretiens individuels

Partager avec l'apprenant les résultats du positionnement et leur impact sur son parcours

Formaliser les parcours individuels de formation et d'accompagnement

Elaborer des stratégies favorisant l'analyse réflexive et l'auto-évaluation

Transmettre les éléments attendus dans le cadre du système de qualité et de conformité

Analyser sa pratique d'accueil et de construction des parcours

Organiser les espaces physiques et numériques pour l'accueil et le positionnement des apprenants

Préciser les modalités d'accès aux positionnements en format traditionnel ou numérique

Adapter les parcours en tenant compte des besoins individuels

Planifier les temps individuels d'accompagnement

Instaurer un climat de confiance avec l'apprenant pour prévenir le stress du positionnement

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 33/56 |

Pratiquer l'écoute active  
Accompagner les apprenants lors de leur positionnement  
Travailler en équipe pluridisciplinaire et entretenir des relations avec les acteurs au sein et à l'extérieur de son organisation  
Collaborer avec le référent handicap pour anticiper les difficultés en aménageant les espaces de formation, l'accompagnement et le parcours de formation  
Rendre compte et échanger sur les parcours individuels, lors de réunions ou d'échanges individuels

Connaissance du principe des évaluations diagnostiques  
Connaissance des leviers et des freins aux apprentissages  
Connaissance des troubles « Dys » et des autres types de handicap et de leurs conséquences en formation  
Connaissance des principales obligations des organismes de formation sur le handicap (conditions de travail dont aménagement du poste, non-discrimination, etc.)  
Connaissance de la notion d'aménagement raisonnable  
Connaissance des outils et processus de positionnement  
Connaissance des types d'accompagnement  
Connaissance des concepts de styles et modalités préférentielles d'apprentissage  
Connaissance de la réglementation sur la protection des données personnelles  
Connaissance du système de qualité et de conformité

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 34/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 9

### Tutorer les apprenants à distance

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir du scénario tutorial et de la charte tutorale, en tenant compte des besoins tutoraux des apprenants et des spécificités de la formation à distance, mettre en œuvre un tutorat à distance proactif et réactif, faciliter l'utilisation de l'environnement d'apprentissage en ligne et à distance, formuler des consignes, des propositions et des rétroactions, mettre à disposition des ressources complémentaires, afin de permettre aux apprenants de s'approprier et d'adapter leur parcours de formation à distance, de favoriser les apprentissages et de limiter le taux d'abandon.

En tenant compte de la dynamique de groupe et des difficultés individuelles, animer et modérer les échanges sur des outils de communication collaboratifs afin d'initier et d'entretenir une communauté apprenante à distance.

Tracer les interventions tutorales réalisées dans un outil numérique pour rendre compte du suivi et de la progression des apprenants et favoriser la collaboration entre les intervenants.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce à distance, en amont, pendant et après la formation, sur les temps d'apprentissage en formation ou en entreprise, à la demande de l'apprenant ou à l'initiative du formateur et de façon planifiée ou non. Le tutorat à distance s'exerce seul ou en équipe, en lien avec le référent handicap, lors de temps individuels, en sous-groupes ou collectifs, lors d'échanges formels ou informels, sous forme écrite, audio et audiovisuelle et en utilisant des outils de communication synchrones et asynchrones.

#### Critères de performance

Les interventions tutorales sont adaptées aux besoins des apprenants et à la situation

Les interventions tutorales favorisent l'autonomisation de l'apprenant à distance

Le scénario tutorial et les moyens envisagés sont respectés, les éventuelles modifications sont motivées

Les outils de communication collaboratifs sont animés et modérés

Les interventions tutorales sont tracées dans un outil de suivi

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Repérer les besoins tutoraux (cognitif, socioaffectif, motivationnel et métacognitif)

Favoriser la métacognition des apprenants sur l'organisation et les stratégies d'apprentissage à distance

Identifier les signes de décrochage en formation à distance et prévenir les abandons

Choisir l'outil adapté en fonction du besoin tutorial et de la situation

Conduire un entretien à distance

Guider l'utilisateur dans l'appropriation et l'utilisation de l'environnement d'apprentissage en ligne et à distance

Concevoir ou adapter des supports spécifiques au tutorat à distance (tutoriels, fiches méthodologiques, consignes...)

Proposer des rétroactions adaptées au format écrit, oral ou audiovisuel

Mettre en œuvre une procédure de diagnostic technique à distance

Remédier aux difficultés techniques de premier niveau et orienter le cas échéant vers un interlocuteur ressource

Utiliser des outils de communication synchrones et asynchrones

Utiliser des outils collaboratifs (documents partagés, murs d'affichage virtuels, plateforme d'échange et de gestion des tâches, etc.)

Suivre les parcours des apprenants sur des plateformes numériques de formation

Assurer la traçabilité des interventions tutorales

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 35/56 |

Animer et modérer des fils de discussions instantanées ou asynchrones (chats, forums, réseaux sociaux...)

Animer une communauté d'apprenants

Respecter et faire respecter la charte tutorale et les engagements co-contractualisés

Planifier des temps d'interventions tutorales à distance au regard de ses différentes missions

Adapter les espaces numériques pour mettre à disposition des ressources complémentaires

Préciser les modalités d'accès aux ressources numériques

Respecter le droit à la déconnexion pour respecter les équilibres entre la vie professionnelle et la vie privée

Accueillir à distance, individuellement ou collectivement

Repérer et prendre en compte les spécificités des apprenants dans le tutorat à distance (handicaps dont troubles « Dys », personnes éloignées de l'emploi, allophones...)

Instaurer et entretenir la dynamique de groupe à distance

Pratiquer l'écoute active

Utiliser les règles de communication bienveillante

Collaborer avec les acteurs au sein de son organisation (dont le référent handicap) et à l'extérieur

Connaissance des fonctions tutorales et des besoins de l'apprenant en formation à distance

Connaissance des mécanismes motivationnels en situation de travail à distance

Connaissance des mécanismes attentionnels dans un environnement numérique

Connaissance des approches favorisant la réflexivité et la métacognition

Connaissance des leviers et des freins aux apprentissages et dans la relation à distance

Connaissance des principaux enseignements des neurosciences et de leurs applications en formation

Connaissance des démarches diagnostiques

Connaissance des techniques d'entretien

Connaissance des fonctionnalités des plateformes numériques de formation et des outils collaboratifs

Connaissance des principes de fonctionnement des communautés d'apprentissage

Connaissance des outils supportant l'intervention tutorale à distance et de leurs fonctionnalités

Connaissance des règles d'une rétroaction

Connaissance des règles d'usage de la communication écrite sur les réseaux sociaux

Connaissance de la réglementation sur la protection des données personnelles

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 36/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 10

### Accompagner le développement professionnel des apprenants

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir du scénario pédagogique et du scénario d'accompagnement, en prenant en compte le projet professionnel et les représentations des apprenants, mettre en œuvre des temps de formation individuels et collectifs, conduire des entretiens individuels, favoriser la réflexivité des apprenants, faire identifier les compétences et les comportements acquis et restant à acquérir, les accompagner dans l'appropriation des comportements et compétences nécessaires à leur projet professionnel, afin de développer l'identité professionnelle des apprenants et de favoriser leur employabilité.

A partir des obligations réglementaires et contractuelles, consulter et renseigner le livret de suivi en entreprise, dialoguer avec le tuteur et l'apprenant afin de suivre sa progression et de proposer des actions correctives en centre ou en entreprise.

A partir des situations individuelles et des usages spécifiques du domaine de spécialité, rechercher avec les apprenants les atouts et les freins à la réalisation de leur projet, les accompagner dans leur recherche de stage ou d'emploi, afin d'éviter les ruptures et de sécuriser le parcours vers l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce tout au long de la formation, dans le cadre de l'accompagnement des apprenants, seul et avec des acteurs au sein et à l'extérieur de son organisation, en collaboration avec le tuteur en entreprise et en lien avec le référent handicap. A la demande de l'apprenant, à l'initiative du formateur, lors d'entretiens individuels planifiés ou non et lors de travaux réalisés seuls, en sous-groupe ou en groupe, lors des moments clés du parcours de formation (positionnement, bilans intermédiaires, enquêtes auprès de professionnels, recherche d'une période en entreprise ou d'un emploi, préparation, suivi et retour de périodes en entreprise, analyse de situations professionnelles...).

#### Critères de performance

Les temps d'accompagnement au projet professionnel sont mis en œuvre

Des situations d'évaluation et des activités réflexives sont organisées pour permettre aux apprenants d'identifier les compétences et les comportements relatifs à leur projet professionnel

Des situations d'apprentissage sont organisées pour permettre l'appropriation des comportements et des compétences professionnelles et transversales nécessaires à la réalisation du projet professionnel des apprenants

Les atouts et les freins au projet professionnel sont identifiés

Les apprenants sont accompagnés dans leur recherche de stage ou d'emploi

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Repérer les compétences professionnelles et transversales ainsi que les comportements nécessaires à l'employabilité des apprenants

Créer des situations d'apprentissage favorisant l'appropriation des compétences professionnelles, des compétences transversales et des comportements nécessaires au projet professionnel des apprenants

Suivre l'apprenant durant les périodes d'alternance avec l'entreprise

Exploiter les informations du livret de suivi en entreprise

Organiser des séances réflexives visant à exploiter l'expérience vécue en entreprise

Conduire des entretiens individuels

Faire le lien entre le statut et le profil de l'apprenant et les mesures d'accès à l'emploi et à la formation

Identifier les freins individuels à la mise en œuvre du projet professionnel

Accompagner l'apprenant pour cibler les entreprises et s'approprier les moyens de recherche de stage ou d'emploi

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 37/56 |

Accompagner l'apprenant à l'utilisation de sites dédiés ou de réseaux sociaux pour sa recherche de stage ou d'emploi  
Formaliser les informations relatives au projet professionnel de l'apprenant à l'aide d'outils de suivi  
Analyser sa pratique d'accompagnement

Organiser les échanges avec les tuteurs et les apprenants lors du suivi en entreprise  
Veiller à la bonne utilisation du livret de suivi en entreprise par l'apprenant et par le tuteur  
Suivre les apprenants dans leurs démarches de recherche de stage ou d'emploi  
Adapter les parcours individuels en fonction des activités des apprenants en entreprise

Pratiquer l'écoute active

Etablir une relation de confiance avec l'apprenant

Accompagner l'explicitation des expériences de l'apprenant pour favoriser son analyse réflexive

Préparer la période en entreprise avec l'apprenant et le tuteur

Etablir une relation de confiance avec le tuteur en entreprise permettant d'évaluer les points forts et les points de progrès de l'apprenant en entreprise

Accompagner le tuteur et l'entreprise dans l'accueil d'apprenants en situation de handicap

Travailler en équipe pluridisciplinaire et entretenir des relations avec les acteurs au sein et à l'extérieur de son organisation

Collaborer avec le référent handicap pour consolider le projet professionnel et lever les freins à sa réalisation

Préparer la transition vers l'emploi des publics spécifiques (dont les personnes en situation de handicap)

Connaissance des spécificités des formations en alternance

Connaissance des principes de la Formation En Situation de Travail (FEST)

Connaissance des mesures favorisant l'insertion sociale et professionnelle

Connaissance des principales obligations de l'employeur sur le handicap dans le milieu professionnel (conditions de travail dont aménagement du poste, non-discrimination, etc.)

Connaissance des techniques d'entretien

Connaissance des leviers et des freins à la mise en œuvre du projet professionnel

Connaissance du socle de compétences professionnelles et transversales favorisant l'accès à la formation et à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi

Connaissance de techniques et outils de recherche d'emploi

Connaissance des besoins et des modalités de recrutement des entreprises du bassin d'emploi

Connaissance des sources d'information sur la recherche d'emploi dans son domaine de spécialité

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 38/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 11

### Respecter et faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir des obligations contractuelles de la formation, et en tenant compte des processus de qualité et de conformité, participer à la conception et à la mise en œuvre d'outils de suivi administratif et pédagogique, collecter, analyser et mettre à disposition les éléments de suivi et les éléments de preuves, et rédiger des bilans, afin d'assurer la traçabilité de la formation, de valider les indicateurs qualité relevant de la responsabilité du formateur et de participer au processus d'amélioration continue de la formation.

A partir des obligations réglementaires en termes d'hygiène, de santé et de sécurité au travail et en prenant en compte les principes de la RSE, identifier et prévenir les gestes et comportements dangereux, favoriser les pratiques respectueuses de l'environnement, repérer et prévenir les attitudes discriminatoires, afin de respecter et de faire respecter la réglementation en vigueur en formation et dans sa spécialité.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce en amont et tout au long de la formation, à la demande des commanditaires et des financeurs de la formation, seul, en équipe et auprès des apprenants, en lien avec le service administratif et le référent qualité, et sous la responsabilité du responsable de formation.

#### Critères de performance

Les obligations contractuelles et les obligations relevant du système de qualité et de conformité sont identifiées et respectées

Les éléments de suivi et de preuves du système qualité sont collectés et mis à disposition

Les bilans qualitatifs et quantitatifs sont synthétiques et permettent de tracer le déroulement de la formation et des parcours individuels

Les situations et comportements à risque en termes d'hygiène, de santé et de sécurité, d'environnement et de discrimination sont identifiés

Les pratiques professionnelles favorisent le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité, du principe de non-discrimination et la mise en œuvre d'écogestes par les apprenants

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Compléter les documents de suivi administratif et pédagogique de la formation

Recueillir et transmettre les éléments de suivi et de preuves attendus par le système qualité et de conformité et relevant du champ de compétences du formateur

Fournir des éléments d'analyse des données de suivi pédagogique et administratif

Repérer et prévenir les risques d'atteinte à la sécurité liés aux activités professionnelles, aux lieux de travail et aux déplacements

Repérer et prévenir les situations et comportements discriminatoires rencontrés dans l'espace de formation et dans l'environnement professionnel

Repérer et prévenir les risques liés à la santé en respectant les règles et les conditions d'hygiène et de sécurité

Faire respecter le règlement intérieur

Assurer une veille technologique et réglementaire

Identifier les acteurs relais dans les situations d'accidents

Identifier les procédures à suivre dans les situations d'accidents

Organiser la collecte et le stockage des éléments de suivi et de preuves

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 39/56 |

Instaurer un climat de confiance avec et entre les apprenants pour favoriser le dialogue  
 Prévenir et réguler les conflits en encourageant la compréhension mutuelle  
 Adopter une attitude exemplaire en mettant en cohérence ses actes et ses discours  
 Intervenir en conservant une distance relationnelle  
 Accompagner les apprenants dans la prise de conscience des comportements discriminatoires, non respectueux de l'environnement ou contraires à la sécurité des personnes  
 Encourager et valoriser les écogestes, les comportements non discriminatoires et respectueux des règles d'hygiène, de santé et de sécurité  
 Collaborer avec le service administratif et le référent qualité

Connaissance du cadre réglementaire et législatif de la formation professionnelle et du domaine de spécialité  
 Connaissance du cadre contractuel et financier de la formation  
 Connaissance des différents statuts du formateur  
 Connaissance du système qualité et de conformité  
 Connaissance du règlement intérieur  
 Connaissance des outils, procédures et obligations administratives nécessaires au bilan et au rendu compte de la formation  
 Connaissance de la réglementation sur l'hygiène, la santé et la sécurité de la formation professionnelle et du domaine de spécialité  
 Connaissance des facteurs de risques d'apparition des troubles musculo-squelettiques (TMS)  
 Connaissance des facteurs de risques psychosociaux (RPS)  
 Connaissance des principes et enjeux de la RSE  
 Connaissance de la législation sur la non-discrimination  
 Connaissance des principales obligations des organismes de formation sur le handicap (conditions de travail dont aménagement du poste, non-discrimination, etc.)  
 Connaissance des principales obligations de l'employeur sur le handicap dans le milieu professionnel (conditions de travail dont aménagement du poste, non-discrimination, etc.)  
 Connaissance de la réglementation sur la protection des données personnelles

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 40/56 |



## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 12

### Réaliser une veille pour maintenir son expertise de formateur et de professionnel dans sa spécialité

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir de ses connaissances et de ses compétences dans sa spécialité et dans la formation professionnelle, identifier les sources d'information, les événements et les acteurs pertinents, rechercher des informations fiables sur les évolutions technologiques, concurrentielles, pédagogiques et réglementaires relatives à son secteur d'activité et à la formation professionnelle, collecter et organiser les informations recueillies, créer et entretenir des relations avec un réseau local d'acteurs et avec des communautés professionnelles, et partager les informations avec son organisation, afin de mettre en œuvre une démarche de veille formalisée, d'actualiser ses contenus de formation et ses pratiques pédagogiques, de faciliter l'accompagnement des apprenants et de répondre aux obligations du système de qualité et de conformité.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce de manière permanente, seul et en équipe, de manière formelle et informelle, en centre, dans des communautés virtuelles, lors de rencontres avec des professionnels de son domaine de spécialité (tuteurs, clients), avec des acteurs impliqués dans l'accompagnement des parcours des apprenants ou dans la construction, la mise en œuvre et le financement des formations (partenaires, commanditaires, financeurs...).

#### Critères de performance

Les sources d'information, les événements et les acteurs pertinents sont recensés  
Les données issues de la veille sectorielle et pédagogique sont collectées et organisées  
Les acteurs locaux mobilisables pour répondre aux demandes des apprenants sont identifiés  
Les contenus de formation prennent en compte les évolutions sectorielles et pédagogiques  
La réglementation relative à sa spécialité et à la formation professionnelle est connue

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Identifier les sources et les documents de référence dans sa spécialité et dans la formation professionnelle  
Identifier les communautés professionnelles, les réseaux sociaux pertinents dans sa spécialité et sur la formation professionnelle  
Identifier les événements significatifs dans sa spécialité et dans la formation professionnelle  
Repérer les évolutions sectorielles, technologiques, concurrentielles et réglementaires dans sa spécialité et dans la formation professionnelle  
Repérer les évolutions des entreprises et leurs besoins de formation  
Repérer les évolutions des modalités de financement de la formation professionnelle  
Vérifier que les sources et les informations collectées sont fiables et actualisées  
Actualiser les contenus de formation, les activités d'apprentissage et les ressources pédagogiques  
Actualiser son ingénierie et ses pratiques pédagogiques  
Anticiper l'obsolescence des outils de formation (plateaux techniques, outils numériques...)

Organiser, hiérarchiser et structurer les données issues de la veille  
Réaliser un répertoire opérationnel local des acteurs de sa spécialité et de la formation professionnelle  
Anticiper la participation aux événements significatifs dans sa spécialité et dans la formation professionnelle  
Partager sa veille avec ses pairs et avec son organisation  
Conserver et mettre à disposition les éléments de preuve attendus par le système de qualité et de conformité

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 41/56 |

Créer et entretenir des liens avec les professionnels de la formation et de sa spécialité  
Participer aux communautés et aux réseaux sociaux professionnels  
Relayer les besoins de formation des entreprises aux responsables de formation  
Collaborer avec les acteurs du territoire pour favoriser la réussite du parcours des apprenants

Connaissance de méthodologies de recherche et de capitalisation d'informations  
Connaissance d'outils d'organisation de la veille  
Connaissance d'outils numériques de veille individuelle et partagée  
Connaissance des lieux ressources et des événements dans sa spécialité et dans la formation professionnelle  
Connaissance des principes de fonctionnement des réseaux professionnels et des communautés professionnelles  
Connaissance de la réglementation sur la protection des données personnelles  
Connaissance de la réglementation sur la propriété intellectuelle, le droit à l'image et les libertés individuelles

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 42/56 |

## FICHE COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE N° 13

### Analyser ses pratiques professionnelles

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir de situations professionnelles rencontrées par le formateur dans son activité, en s'appuyant sur une démarche d'analyse de pratique professionnelle et sur des références théoriques et méthodologiques, revenir sur les situations vécues, décrire les situations en distinguant faits, opinions et sentiments, exprimer les émotions ressenties, identifier les facteurs déterminants de la situation, analyser sa manière d'agir et envisager l'ajustement ou la capitalisation de ses pratiques afin d'identifier ses points forts et ses axes de progrès, de mieux appréhender de nouvelles situations et d'améliorer l'efficacité de son activité. Être force de proposition afin de contribuer à l'amélioration continue du fonctionnement de l'organisation pour laquelle il travaille.

#### Contexte(s) professionnel(s) de mise en œuvre

Cette compétence s'exerce de façon formelle ou informelle, seul ou au sein d'un groupe d'échanges ou d'analyse de pratique, avec ou sans animateur, tout au long et après la formation.

#### Critères de performance

La situation choisie est vécue et relève de la responsabilité du formateur  
Les faits, opinions et sentiments sont distingués  
Les facteurs déterminants de la situation sont identifiés  
L'analyse de pratiques suit une démarche formalisée et s'appuie sur des concepts ou méthodologies relatifs à la situation analysée  
Les propositions d'ajustement des pratiques sont pertinentes

#### Savoir-faire techniques, savoir-faire organisationnels, savoir-faire relationnels, savoirs

Choisir des situations relevant du champ de l'analyse de pratiques  
Choisir des situations relevant de sa responsabilité  
Différencier fait, opinion et sentiment  
Utiliser les techniques d'auto-évaluation  
Utiliser les techniques d'analyse réflexive  
Respecter les règles de fonctionnement et les étapes de l'analyse de pratique  
Décrire la situation vécue  
Émettre des hypothèses  
Identifier les facteurs déterminants de la situation décrite  
Adopter une posture permettant de remettre en cause ses actes professionnels et ses comportements  
Entendre et accueillir les retours  
Se distancier de ses vécus émotionnels et affectifs  
Prendre du recul sur ses pratiques et ses comportements  
Utiliser des théories et modèles explicatifs  
Exploiter l'analyse pour maintenir ou améliorer ses pratiques d'animation, d'accompagnement et de communication

Planifier régulièrement des temps dédiés à l'analyse de sa pratique professionnelle  
Organiser l'espace pour favoriser les échanges  
Respecter son rôle dans une analyse de pratiques collective

Adopter une posture bienveillante vis-à-vis de soi-même et des autres  
Poser un cadre de communication permettant d'échanger avec des pairs de manière bienveillante

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 43/56 |

Transmettre aux acteurs concernés des propositions d'évolution du fonctionnement du dispositif ou de l'organisation

Connaissance des démarches et règles de l'analyse de pratique

Connaissance de l'approche réflexive

Connaissance de références théoriques et méthodologiques sur l'animation, l'accompagnement et la communication

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 44/56 |

## FICHE DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES DE L'EMPLOI TYPE

### Communiquer

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir d'une demande ou d'un cahier des charges, de son expertise dans sa spécialité et en tenant compte des caractéristiques des apprenants et des règles de conception d'un document, concevoir des scénarios et des ressources pédagogiques utilisables par des tiers, dialoguer et argumenter au sein du collectif de travail, créer et entretenir des relations avec un réseau local d'acteurs et avec des communautés professionnelles, rédiger des consignes et des rétroactions, dialoguer avec les apprenants lors des animations et des évaluations, et conduire des entretiens et rédiger le compte-rendu afin de préparer et de mettre en œuvre la formation auprès des apprenants.

A partir du scénario d'accompagnement et du positionnement des apprenants, et en tenant compte des obligations contractuelles et du système de qualité et de conformité, et des outils de suivi, formaliser les parcours de formation individuels des apprenants et leur progression tout au long de la formation, tracer les interventions tutorales en formation à distance, renseigner le livret de suivi en entreprise, rédiger des bilans individuels, dialoguer avec les acteurs impliqués dans le parcours de l'apprenant, pour rendre compte du suivi et de la progression des apprenants, assurer la traçabilité de l'accompagnement et répondre aux obligations du système de qualité et de conformité.

#### Critères de performance

La progression pédagogique décrit les objectifs, les étapes, les modalités et les durées de formation

Les consignes destinées aux apprenants et aux formateurs sont explicites

Les parcours de formation et d'accompagnement sont formalisés

Les interventions tutorales sont tracées dans un outil de suivi

Les bilans qualitatifs et quantitatifs sont synthétiques et permettent de tracer le déroulement de la formation et des parcours individuels

### Adopter un comportement orienté vers l'autre

#### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir des objectifs individuels, des pré-acquis et des contraintes des apprenants, en tenant compte des caractéristiques et de l'hétérogénéité des publics, et en adoptant une posture de non-jugement et de facilitation des apprentissages, accueillir individuellement les apprenants, conduire des entretiens formels et informels, pratiquer l'écoute active, instaurer un climat de confiance, adopter une attitude bienveillante en centrant les échanges sur les faits sans remettre en cause les personnes, mettre en œuvre une démarche diagnostique, identifier leurs besoins d'accompagnement, les compétences et savoirs à acquérir et leurs modalités préférentielles d'apprentissage, co-construire des stratégies de résolution de problèmes avec les apprenants, encourager et réguler leur participation dans le collectif, afin d'adapter les parcours individuels aux besoins des apprenants, de faciliter les apprentissages, de favoriser leur engagement en formation et de prévenir les abandons.

#### Critères de performance

Le scénario respecte le cadre contractuel et réglementaire, et prend en compte l'hétérogénéité des besoins et les caractéristiques des publics

Les méthodes et techniques pédagogiques utilisées sont adaptées aux objectifs et au public

La restitution et l'analyse des résultats permettent aux apprenants de repérer leurs acquis et leurs axes de progrès

La stratégie de remédiation tient compte des causes de la difficulté, des caractéristiques de l'apprenant et de la progression pédagogique

Le choix des acteurs sollicités est cohérent avec les problématiques des apprenants

Les pré-acquis, les besoins de formation et les modalités préférentielles d'apprentissage sont identifiés

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 45/56 |

## Organiser ses actions

### Description de la compétence – processus de mise en œuvre

A partir d'une demande de formation et en tenant compte des moyens humains, matériels et pédagogiques, déterminer les étapes de la formation et de l'accompagnement, préciser les durées associées, prévoir et planifier les situations d'apprentissage, d'évaluation et d'accompagnement, préciser les moyens nécessaires, anticiper les difficultés et les moyens d'y remédier, mettre en place une organisation permettant d'accueillir simultanément ou alternativement et d'accompagner des apprenants avec des parcours individualisés, favoriser la collaboration et la co-construction collective, faciliter l'acquisition individuelle et collective des savoirs et des compétences, collecter, analyser et mettre à disposition les éléments de suivi et les éléments de preuves du système de conformité et de qualité afin de concevoir et de préparer la mise en œuvre de la formation, de prévoir la logistique et d'anticiper les aléas. A partir des résultats et de la progression des apprenants, en prenant en compte leurs demandes individuelles et leurs contraintes, valider avec les apprenants les objectifs, les étapes et les modalités de leur formation, planifier et formaliser les temps d'accompagnement, co-construire des solutions aux problématiques rencontrées et proposer d'éventuels ajustements de parcours afin de co-construire un parcours adapté aux besoins des apprenants.

### Critères de performance

La progression pédagogique décrit les objectifs, les étapes, les modalités et les durées de formation

Le plan d'accompagnement décrit les étapes de l'accompagnement, les modalités et les durées associées  
Les moyens et l'organisation prévus dans le scénario permettent d'anticiper la mise en œuvre de la formation

Les étapes prévues dans le scénario d'accompagnement et les parcours individuels des apprenants sont respectées

Les ajustements de parcours sont formalisés et motivés

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 46/56 |

## Glossaire technique

### Activité d'évaluation

Situation d'évaluation dans laquelle l'apprenant est appelé à réaliser une ou plusieurs tâches permettant d'évaluer son acquisition de savoirs ou de compétences, en fonction de critères et d'indicateurs définis.

### Activité d'apprentissage

Situation didactique dans laquelle l'apprenant est appelé à réaliser une ou plusieurs tâches lui permettant de mobiliser ou d'acquérir des savoirs ou des compétences (d'après SCALLON, Gérard. *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*, Montréal, Éditions du Renouveau pédagogique, 2004, p. 121).

### Alignement pédagogique

L'alignement pédagogique (aussi appelé triple concordance) est un principe de cohérence pour la construction d'un cours. Il y a alignement pédagogique lorsque les objectifs d'apprentissage sont cohérents avec les activités pédagogiques et les stratégies d'évaluation (d'après Biggs, 1966).

### Besoins tutoraux

Les besoins tutoraux correspondent à des besoins d'accompagnement spécifiques de la formation à distance. Ils peuvent être classés en quatre types : cognitif, socioaffectif, motivationnel et métacognitif. Ces besoins d'accompagnement sont identifiés chez l'apprenant mais aussi auprès de l'équipe pédagogique. Ils peuvent être hiérarchisés en fonction de leur récurrence et de leur impact sur les apprentissages ou sur la poursuite de la formation (d'après Jacques Rodet).

### Cahier des charges

Le cahier des charges désigne un document décrivant les prestations attendues par le commanditaire et leurs modalités d'exécution. Il précise généralement les objectifs de formation, ainsi que les éléments administratifs, pédagogiques, financiers et organisationnels.

### Capsule pédagogique

Le terme de « capsule » désigne toute production écrite, orale ou audiovisuelle qui traite, de manière condensée, d'un sujet ou d'un thème donné. La capsule pédagogique est généralement courte (moins de 6 minutes) et scénarisée. Elle peut s'appuyer sur différents formats : diapositives commentées, tutoriels, animations, vidéos... Elle peut être plus ou moins interactive (d'après <https://primabord.eduscol.education.fr/qu-est-ce-qu-une-capsule> - consulté le 13/09/22 ; Dictionnaire français en ligne Larousse <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/capsule/12997> - consulté le 13/09/22).

### Charte tutorale

Cahier des charges définissant les droits et devoirs des tuteurs et des apprenants les uns envers les autres, et permettant de dresser le cadre et les modalités pédagogiques de la relation tutorale (d'après le CNFPT. *Les fondamentaux de l'ingénierie tutorale*, p8).

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 47/56 |

## Comodale

Une formation comodale, aussi appelée HyFlex (pour Hybride Flexible) se caractérise par un enseignement offert de façon synchrone, simultanément en présence et à distance, et permettant une rediffusion en mode asynchrone. La modalité est laissée au choix de l'apprenant. Des équipements de captation audio et vidéo présents en salle permettent la diffusion de la séance sur Internet par le biais d'une plateforme de classe virtuelle (d'après la publication de Sophie Othman : <https://doi.org/10.4000/alsic.5824> - consulté le 13/09/22).

## Critère d'évaluation

Élément explicite et observable servant de référence pour évaluer l'acquisition d'un savoir ou d'une compétence.

## Employabilité

Il s'agit de l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle (D'après l'Organisation Internationale du Travail, Rapport de la Commission de mise en valeur des ressources humaines, 15 juin 2000).

## Facilitation

La facilitation est un processus au cours duquel une personne intervient pour aider un groupe à améliorer son efficacité, à identifier et résoudre des problèmes, prendre des décisions et s'engager collectivement dans l'action. Cette personne que l'on nomme facilitateur :

- est acceptée par tous les membres du groupe
- est neutre sur le fond
- n'a aucun pouvoir sur la prise de décision

(d'après <https://santetravail.hypotheses.org/761> - consulté le 13/09/22).

## Fonctions tutorales

Fonctions mises en œuvre par le tuteur à distance pour répondre aux besoins spécifiques liés à cette modalité. Elles comprennent la fonction d'accueil et d'orientation, la fonction organisationnelle, la fonction pédagogique, la fonction socio-affective et motivationnelle, la fonction technique, la fonction métacognitive et la fonction d'évaluation (d'après Jacques Rodet, Blog de [T@D](#)).

## Formation à distance

Formation organisée et réalisée hors de la présence physique du formateur (d'après norme Afnor NF X50-750 Août 2015).

## Formation asynchrone

Formation durant laquelle les interactions avec le formateur ou entre les apprenants s'effectue de manière décalée dans le temps, généralement grâce à des canaux de communication à distance ne nécessitant pas de connexion simultanée (forums de discussion, e-mails, etc.).

## Indicateur d'évaluation

Élément qualitatif ou quantitatif permettant de mesurer l'atteinte du critère d'évaluation.

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 48/56 |



## Individualisation

Adaptation des objectifs de formation, des modalités pédagogiques, et de la durée et/ou du rythme de formation en fonction des besoins et des contraintes de l'apprenant.

## Métacognition

Activité de l'apprenant qui s'exerce à partir du moment où il n'est plus dans l'action mais dans une réflexion, verbalisée ou non, sur cette action. C'est une réflexion sur une conduite cognitive (acquisition, mémorisation, raisonnement, résolution de problème, etc.) (*Vocabulaire technique de la formation – Afp – collection repères – 1997*).

## Modalité pédagogique

Combinaison d'outils et d'organisations permettant de mettre en œuvre différents formats de formation, pouvant inclure le présentiel enrichi, la formation synchrone et asynchrone, le distance et présentiel, la comodalité, l'individualisation, l'auto-formation, l'alternance...

## Objectif de formation

Compétence(s) à acquérir, à améliorer ou à entretenir, expérimentée(s) initialement par les commanditaires et/ou les apprenants. Note : l'objectif de formation sert à évaluer les effets de la formation (*norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

## Objectif pédagogique

Capacité(s) que l'apprenant doit avoir acquise(s) à l'issue d'une action ou d'une séquence de formation, définie(s) par l'équipe pédagogique, à partir d'un objectif de formation. Note : l'objectif pédagogique sert à construire et à conduire l'action de formation, et à évaluer les capacités acquises (*norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

## Plan d'accompagnement

Document qui présente et quantifie les principales étapes de l'accompagnement tout au long d'une formation, et qui précise les besoins couverts, les moyens de communication envisagés et les outils de traçabilité.

## Plateforme numérique de formation / LMS / LCMS

Une plateforme numérique de formation (ou plateforme LMS Learning Management System) permet d'organiser et de diffuser des formations auprès d'apprenants, d'interagir avec eux, de suivre leur activité, d'administrer leurs parcours et d'effectuer du reporting. En général, ces plateformes rassemblent des outils de navigation, d'information, de communication, de formation, de gestion, de collaboration et de planification. Lorsque la plateforme permet aussi la conception de contenus, on parle alors de LCMS (Learning Content Management System).

## Positionnement

Action qui consiste à mesurer et/ou à vérifier les acquis par rapport à un référentiel d'emploi et/ou de formation (*norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

## Pré acquis

Ensemble de savoirs et compétences réellement maîtrisés au départ d'une formation (*d'après Vocabulaire technique de la formation – Afp – collection repères – 1997*).

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 49/56 |

## Pré-requis

Préalables nécessaires voire indispensables pour suivre une formation déterminée (*norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

## Progression pédagogique

Étapes structurées et progressives correspondant à des objectifs pédagogiques, visant à transmettre le contenu d'un programme de formation (*d'après norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

## Référentiel

Document de référence partagé dressant de manière structurée l'inventaire des éléments constitutifs d'un métier, d'un emploi, d'une formation ou d'une certification. On parle par exemple de référentiel de compétences, de référentiel d'activité, de référentiel de formation, de référentiel de certification... Il peut avoir un caractère informatif ou normatif.

## Ressource pédagogique

Supports, environnement, ressources humaines, informations et autres ressources mobilisables pour faciliter l'apprentissage (*norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

## Rétroaction

De façon générale, la rétroaction se définit comme une information que l'enseignant fournit à l'étudiant à propos de la réalisation des tâches d'apprentissage. Cette rétroaction peut être réalisée dans un contexte formel ou informel ainsi qu'à différents moments du processus d'apprentissage. La rétroaction devient un soutien à l'apprentissage et permet à l'étudiant de progresser ou d'aller de l'avant, lorsqu'elle :

- Donne l'occasion à l'étudiant de prendre du recul par rapport à un travail et qu'elle vise à l'améliorer.
- Aide à préparer une évaluation finale ou sommative.
- Fournit des clés à l'étudiant pour progresser par la suite de façon plus autonome (*d'après Lambert, Rossier et Daele, 2009*).

## Scénario d'accompagnement

Canevas organisationnel anticipé par le formateur décrivant la succession des situations d'accompagnement, ainsi que les actions mises en oeuvre, le besoin d'accompagnement couvert, les outils utilisés pour porter cet accompagnement et le temps dédié. En situation à distance on parlera de scénario tutorial. Il peut être indépendant ou intégré au scénario pédagogique.

## Scénario pédagogique

Canevas organisationnel anticipé par le formateur décrivant la succession des situations d'apprentissage et des situations d'évaluation, ainsi que des activités et ressources associées, qu'il prévoit de mettre en oeuvre dans une séquence de formation (*d'après Vocabulaire technique de la formation – Afp – collection repères – 1997*).

## Situation d'accompagnement

Situation créée par le formateur en vue de suivre le parcours de l'apprenant. Cette situation peut être individuelle ou collective et s'applique à différents champs de l'accompagnement en formation : pédagogique, professionnel, organisationnel, motivationnel...

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 50/56 |

### **Situation d'apprentissage**

Situation créée par le formateur en vue de permettre aux apprenants d'atteindre un ou plusieurs objectifs pédagogiques. Cette situation peut être individuelle ou collective et nécessiter ou non la présence du formateur ; elle s'appuie sur la réalisation d'activités d'apprentissage et l'utilisation de ressources pédagogiques.

### **Situation d'évaluation**

Situation créée par le formateur en vue d'évaluer l'atteinte d'un ou plusieurs objectifs pédagogiques par les apprenants.

### **Storyboard**

Un storyboard, ou scénarimage, est utilisé lors de la conception des différents plans d'une capsule pédagogique. Il permet de planifier les besoins de l'ensemble des plans qui constitueront cette capsule.

### **Traçabilité**

Ensemble de moyens permettant de recueillir des informations et/ou indicateurs sur la réalisation du parcours d'un apprenant, à des fins pédagogiques et/ou administratives (*norme Afnor NF X50-750 Août 2015*).

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 51/56 |



# Glossaire du REAC

## Activité type

Une activité type est un bloc de compétences qui résulte de l'agrégation de tâches (ce qu'il y a à faire dans l'emploi) dont les missions et finalités sont suffisamment proches pour être regroupées. Elle renvoie au certificat de compétences professionnelles (CCP).

## Activité type d'extension

Une activité type d'extension est un bloc de compétences qui résulte de l'agrégation de tâches qui constituent un domaine d'action ou d'intervention élargi de l'emploi type. On la rencontre seulement dans certaines déclinaisons de l'emploi type. Cette activité n'est pas dans tous les TP. Quand elle est présente, elle est attachée à un ou des TP. Elle renvoie au certificat complémentaire de spécialisation (CCS).

## Compétence professionnelle

La compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable.

## Compétence transversale

La compétence transversale désigne une compétence générique commune aux diverses situations professionnelles de l'emploi type. Parmi les compétences transversales, on peut recenser les compétences correspondant :

- à des savoirs de base,
- à des attitudes comportementales et/ou organisationnelles.

## Critère de performance

Un critère de performance sert à porter un jugement d'appréciation sur un objet en termes de résultat(s) attendu(s) : il revêt des aspects qualitatifs et/ou quantitatifs.

## Emploi type

L'emploi type est un modèle d'emploi représentatif d'un ensemble d'emplois réels suffisamment proches, en termes de mission, de contenu et d'activités effectuées, pour être regroupées : il s'agit donc d'une modélisation, résultante d'une agrégation critique des emplois.

## Référentiel d'Emploi, Activités et Compétences (REAC)

Le REAC est un document public à caractère réglementaire (visé par l'arrêté du titre professionnel) qui s'applique aux titres professionnels du ministère chargé de l'emploi. Il décrit les repères pour une représentation concrète du métier et des compétences qui sont regroupées en activités dans un but de certification.

## Savoir

Un savoir est une connaissance mobilisée dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi qu'un processus cognitif impliqué dans la mise en œuvre de ce savoir.

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 53/56 |

### **Savoir-faire organisationnel**

C'est un savoir et un savoir-faire de l'organisation et du contexte impliqués dans la mise en œuvre de l'activité professionnelle pour une ou plusieurs personnes.

### **Savoir-faire relationnel**

C'est un savoir comportemental et relationnel qui identifie toutes les interactions socioprofessionnelles réalisées dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle pour une personne. Il s'agit d'identifier si la relation s'exerce : à côté de (sous la forme d'échange d'informations) ou en face de (sous la forme de négociation) ou avec (sous la forme de travail en équipe ou en partenariat, etc.).

### **Savoir-faire technique**

Le savoir-faire technique est le savoir procéder, savoir opérer à mobiliser en utilisant une technique dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi que les processus cognitifs impliqués dans la mise en œuvre de ce savoir-faire.

### **Titre professionnel**

La certification professionnelle délivrée par le ministre chargé de l'emploi est appelée « titre professionnel ». Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées. (Article R338-1 et suivants du Code de l'Education).

| SIGLE | Type de document | Code titre | Millésime | Date de Validation | Date de mise à jour | Page  |
|-------|------------------|------------|-----------|--------------------|---------------------|-------|
| FPA   | REAC             | TP-00350   | 07        | 21/12/2022         | 21/12/2022          | 54/56 |

**Reproduction interdite**

Article L 122-4 du code de la propriété intellectuelle

"Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction par un art ou un procédé quelconque."

