



LEAD AND WIN INSTITUTE



Dispositif de préparation à la certification de
« Formateur d'enseignants, de formateurs et
de cadres pédagogiques »

2022-2027

Procédure d'habilitation des OF
Appel à projets

22/03/2023

Votre contact :

Caroline Maujonnet
contact@mlinstitute.fr
Tel : 06 37 74 93 83

*Lead and Win Institute
SIRET 904 754 140 00013*

DA OF n° 11 78 85 15 378

Notre établissement est certifié Qualiopi pour les actions de formation



SOMMAIRE

✓ <i>Préambule</i>	3
✓ 1.1. Qui sommes nous	4
✓ 1.2. Notre légitimité en matière de formation des formateurs, enseignants, et cadres pédagogiques	5
✓ 1.3. Notre ADN pédagogique	8
✓ <i>Le parcours de formation en détails</i>	14
✓ <i>Annexes :</i>	79
1 – Notre équipe de formateurs	

Préambule



POURQUOI RETENIR NOTRE ORGANISME POUR LA PREPARATION A LA CERTIFICATION

« Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques »

Qui sommes-nous ?

Contrairement à ce que notre nom anglicisé pourrait laisser croire, notre organisme de formation est français, créé en Yvelines il y a 8 ans, à l'origine au sein du groupe de conseil et de formation Maujonnet Consulting, puis identifié spécifiquement comme marque et entreprise spécifique il y a 4 ans.

Notre fondatrice, Caroline Maujonnet, est un expert reconnu dans la création des académies d'entreprise et l'accompagnement des organismes de formation – de leur création ex-nihilo jusqu'à leur référencement EDOF, leur certification Qualiopi, et bien sûr la formation de leurs formateurs.

Après avoir créé et accompagné avec son équipe de consultants et formateurs plus de 28 centres de formation et académies d'entreprise entre 2008, via son activité au sein de Demos puis Julhiet Sterwen, et 2016, notre présidente fondatrice a ainsi souhaité créer son propre centre de formation, à travers deux marques et deux OF distincts.

Ces deux organismes répondent aujourd'hui au présent appel à projets. Bien que fédérés par un même ADN pédagogique, chacun apporte une couverture géographique différente et une équipe de formateurs distincte, répondant aux mêmes impératifs méthodologiques, déontologiques, et aux valeurs communes du groupe fondées sur le respect, le sens de l'excellence, l'orientation forte pour la parfaite satisfaction de nos clients, le goût du savoir.

POURQUOI RETENIR NOTRE ORGANISME POUR LA PREPARATION A LA CERTIFICATION

« Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques »

Notre légitimité en matière de formation des formateurs, enseignants, cadres pédagogiques (1/3)

Notre organisme de formation forme et accompagne depuis 8 ans (équipe fédérée et fidélisée depuis 15 ans) :

- **1. Les formateurs internes de nombreuses grandes entreprises privées mais aussi institutions publiques et parapubliques.**

En créant ou accompagnant les académies d'entreprise de grands groupes, l'un des premiers besoins de nos clients organismes de formation internes est en effet la montée en compétences de leurs formateurs internes. Nous sommes donc amenés à former depuis 8 ans des cohortes de nombreux formateurs internes des académies d'entreprise de AG2R La Mondiale, Renault, Stellantis, L'Oréal, Natecia (groupe de cliniques privées), PGA Motors, Pernod Ricard, SNCF, Bouygues Construction, Vinci, Europcar, Galileo Studialis, DDS Logistics, Neoness & Keep Cool, TERACTION (Jardiland, Jardineries Delbard, Pomme de pain...), Autorité des Marchés financiers, Eramet, Acorus...

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter nos clients :

Keep Cool Académie :

Madame Carla MONTOYA, responsable
de l'académie interne de Neoness & Keep Cool :

carla.montoya@keepcool.fr

09 72 17 69 24 / 06 20 28 76 82



POURQUOI RETENIR NOTRE ORGANISME POUR LA PREPARATION A LA CERTIFICATION

« Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques »

Notre légitimité en matière de formation des formateurs, enseignants, cadres pédagogiques (2/3)

Notre organisme de formation forme et accompagne depuis 8 ans (équipe fédérée et fidélisée depuis 15 ans) :

- 2. Les formateurs des centres de formation des apprentis

Nous avons formé et accompagné dans leur pratique professionnelle de nombreux formateurs et enseignants dans les CFA : enseignants d'histoire en Licence professionnelle, en mathématiques, en sciences sociales, mais aussi enseignants dans les cursus de CAP techniques, en particulier dans l'enseignement catholique. Parmi nos clients accompagnés et formés, nous comptons par exemple le CFA Affida (Argenteuil), mais aussi le CFA Saint-Jean (Saint-Prix, 95).

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter nos clients :

CFA Saint-Jean : Madame Isabelle BERTHE
Directrice du CFA Saint-Jean
iberthe@fraternitestjean.fr
01.34.16.49.07 / 06.07.10.97.12



POURQUOI RETENIR NOTRE ORGANISME POUR LA PREPARATION A LA CERTIFICATION

« Formateur d'enseignants, de formateurs et de cadres pédagogiques »

Notre légitimité en matière de formation des formateurs, enseignants, cadres pédagogiques (3/3)

Notre organisme de formation forme et accompagne depuis 8 ans (équipe fédérée et fidélisée depuis 15 ans) :

- 3. Les formateurs des organismes de formation privés

Via notre partenariat avec l'Opco Akto, nous sommes référencés par cet Opco depuis de nombreuses années pour la montée en compétences des formateurs des organismes de formation privés, partout en France.

Parmi nos clients nous comptons les références suivantes : Galileo Studialis, Telelingua, Uniform, Formation Buralistes, Asfored, Fast Sport, Formavenir, Kaptitudes, Le Maison, Vethyqua, Handi Formation, ...

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter nos clients :

Formation Buralistes : Monsieur Jean-Baptiste PASCAUD
Directeur du Centre National de Formation des Buralistes
Formateurs experts comptables agréés par les douanes
Jb.PASCAUD@formationburalistes.fr
06 24 76 08 09



Qualiopi comme un fil rouge quotidien... notamment pour nos propres formateurs

L'une de nos entreprises cousines dans le groupe accompagne de nombreux OF chaque année dans la préparation de leur audit initial ou de surveillance Qualiopi.

C'est pourquoi nous avons à cœur d'être nous-mêmes exemplaires dans la montée en compétences permanente de nos formateurs et dans notre veille.

Dans ce cadre, nous organisons tous les mois des déjeuners de veille et de montée en compétences pour notre propre équipe de formateurs, et ce pour nos deux centres de formation, en présentiel, pour ceux qui le peuvent, et en visio-conférence synchrone pour les autres, résidant en province.

Nous exerçons une veille passionnée et permanente, en France, mais aussi au Québec et partout dans le monde, sur le sujet inépuisable de l'andragogie.

Nous participons chaque année depuis 8 ans au congrès mondial de l'ATD (td.org), d'où nous ramenons pour nos clients et formateurs les dernières recherches liées au métier de formateur pour adultes.

C'est cette veille qui nous a permis de mettre au point la méthode OTADA, inspirée des travaux de David Kolb sur l'experiential learning, ou encore d'expérimenter dans nos séminaires la réalité virtuelle, comme une modalité en appui du présentiel, dans les formations présentiels, et non comme une modalité autonome et individuelle d'apprentissage.



La force d'un réseau de formateurs de premier plan

« Il n'est de richesse que d'hommes »

Cette citation de Bodin est plus que jamais d'actualité dans le contexte d'un centre de formation de formateurs.

Nous avons patiemment, au fil des années, des rencontres professionnelles, forgé depuis 15 ans un réseau resserré mais solide d'intervenants de premier niveau.

Cette équipe, qui fait la force de notre cabinet, est soudée par :

- la passion de la transmission des compétences,
- l'humilité : « ce que nous savons le mieux, c'est que nous ne savons pas tout »
- le goût de l'excellence,
- la passion pour la pédagogie, et en particulier l'andragogie,
- l'appétit d'apprendre et de remettre chaque jour en question nos pratiques pour aller chercher en France, mais aussi ailleurs dans le monde, les innovations et apports pédagogiques vraiment pertinents et utiles.



Notre process de sélection des nouveaux entrants est très sélectif, et décrit en annexe 1.

Notre pédagogie

*Pragmatisme, entraînement, apports théoriques solides et sérieux,
et entraînement, entraînement, entraînement*

- Nous avons mis en place, notamment grâce à la veille que nous exerçons sur la pédagogie, une méthode d'apprentissage qui anime le rythme des séquences pédagogiques en présentiel.
- Cette méthode, inventée par nos formateurs, et inspirée de l'apprentissage expérientiel de David Kolb, souligne la complémentarité permanente et le dialogue nécessaire, entre apports théoriques et mises en pratiques.
- Nous sommes par conviction très ancrés dans le pragmatisme, l'entraînement, les cas pratiques, les mises en situation, pour permettre à nos apprenants (formateurs) de travailler précisément leurs compétences techniques et comportementales, et de transposer le plus rapidement possible dans leur expérience professionnelle les acquis de nos séminaires.
- Une part importante est donc accordée en formation à l'expérimentation active, puis à l'accompagnement dans la mise en œuvre opérationnelle, dans leur vie professionnelle d'enseignants ou de formateurs, de ces concepts d'andragogie.



Notre pédagogie

**Susciter l'engagement
dès le début de la formation, en présentiel comme en classe virtuelle :
la méthode OTADA**



O : Ouverture

T : Théorie : slides ou vidéos pédagogiques animées par le formateur

A : Application : cas pratique, expérimentation active

D : Debriefing – synthèse des apprentissages

A : Action : élaboration du plan de mise en œuvre individuel

Bon à savoir

- Nous sommes bien entendu certifiés Qualiopi, et notre audit de surveillance est à jour. Il est joint en annexe à ce document pour permettre une lecture totalement anonymisée du présent dossier de candidature.
- Nous sommes référencés sur la plateforme EDOF
- Nous exerçons une veille permanente sur nos contenus et méthodes pédagogiques
- Nous formons nos propres formateurs en continu, tout au long de l'année (séminaires, webinaires, participation au colloque annuel de l'ATD...)
- Nous intégrons des dimensions innovantes dans nos séminaires en présentiel : kahoot, exercices en réalité virtuelle
- Nous possédons un TMS pour l'organisation logistique des sessions : DENDREO, et un LMS pour la mise à disposition de contenus digitaux : DOKEOS
- Nous sommes attentifs à l'accompagnement individuel de nos participants en inter-session, car c'est dès leur retour dans leur vie professionnelle qu'ils vont pouvoir concrétiser leurs apprentissages en transposant rapidement leurs acquis.



Le parcours de formation en détails



1. Les modalités de sélection des apprenants à l'inscription dans le parcours



1. Les modalités de sélection des apprenants à l'inscription dans le parcours

- Nous avons bien noté que notre OF sera en charge de la sélection à l'entrée dans le parcours des apprenants sur la bases des critères d'éligibilité à la certification définis ci-après.
- Nous avons noté également que les critères ci-dessous s'appliquent aux candidats, que ceux-ci s'inscrivent à la certification complète, comprenant les 4 blocs de compétence + l'épreuve intégrative, ou uniquement à un bloc de compétences.
- Voici les étapes proposées pour la sélection des apprenants - ou candidats – en amont même de leur inscription dans le parcours de formation :

- **1. Entretien préalable**

Au cours de cet entretien, réalisé par les assistantes pédagogiques de notre OF, nous vérifierons avec les candidats :

- qu'ils justifient d'un diplôme ou d'un titre de niveau 6 validé,
- d'au moins 1 an d'expérience professionnelle dans les domaines de l'enseignement, de la formation, de l'éducation ou de l'accompagnement des personnes,
- qu'ils peuvent justifier d'une situation d'emploi, ou peuvent attester d'une mise en situation en milieu professionnel (MSMP) de :
 - un minimum de 120 heures soit 20 jours, pour l'inscription au cours du formation « certification complète »
 - un minimum de 30 heures soit 5 jours pour l'inscription à la formation en vue de l'obtention d'un bloc de compétences.

1. Les modalités de sélection des apprenants à l'inscription dans le parcours

○ 2 - Préparation par les candidats d'un dossier de candidature.

Ce dossier comprendra :

- un CV détaillé détaillant précisément la nature des expériences de formation acquises, et leur durée
- une lettre de motivation détaillant les enjeux de cette formation et de la certification pour le candidat au regard de son parcours professionnel passé et à venir,
- la copie des diplômes ou titres professionnels requis (niveau 6 minimum)
- la copie de leur contrat de travail en cours (possibilité de cacher les mentions de salaire ou comportant des éléments d'information privés), ou les trois derniers bulletins de salaire, ou une attestation d'emploi de moins de trois mois, signée et cachetée par l'employeur,

ou : attester d'une mise en situation en milieu professionnel (MSMP) de :

- 120 heures minimum, soit 20 jours, pour l'inscription au cours du formation
« certification complète »
- 30 heures soit 5 jours pour l'inscription à la formation en vue de
l'obtention d'un bloc de compétences.
- Une copie de la pièce d'identité ou du titre de séjour valide du candidat.
- Une question sera posée aux candidats sur leur situation au regard du handicap (champ de réponse non obligatoire)

○ 3 – Analyse des dossiers de candidature

Les assistantes administratives prépareront mensuellement un comité de sélection et pour cela :

- vérifieront la validité des diplômes auprès des institutions pertinentes,
- vérifieront la véracité des pièces administratives relatives à la situation d'emploi, et les justificatifs de MSMP, dans le respect de la réglementation RGPD.

1. Les modalités de sélection des apprenants à l'inscription dans le parcours

○ **4 – Entretien de 45 minutes en visioconférence**

Un entretien de 45 minutes viendra compléter la phase de sélection à l'issue de la vérification administrative des dossiers.

Organisé entre le candidat et le référent pédagogique de notre OF en individuel, il permettra de valider la pertinence de l'inscription de l'apprenant en formation, le sérieux de sa motivation, et la prise en compte du projet professionnel de l'intéressé.

○ **5 – Comité de sélection**

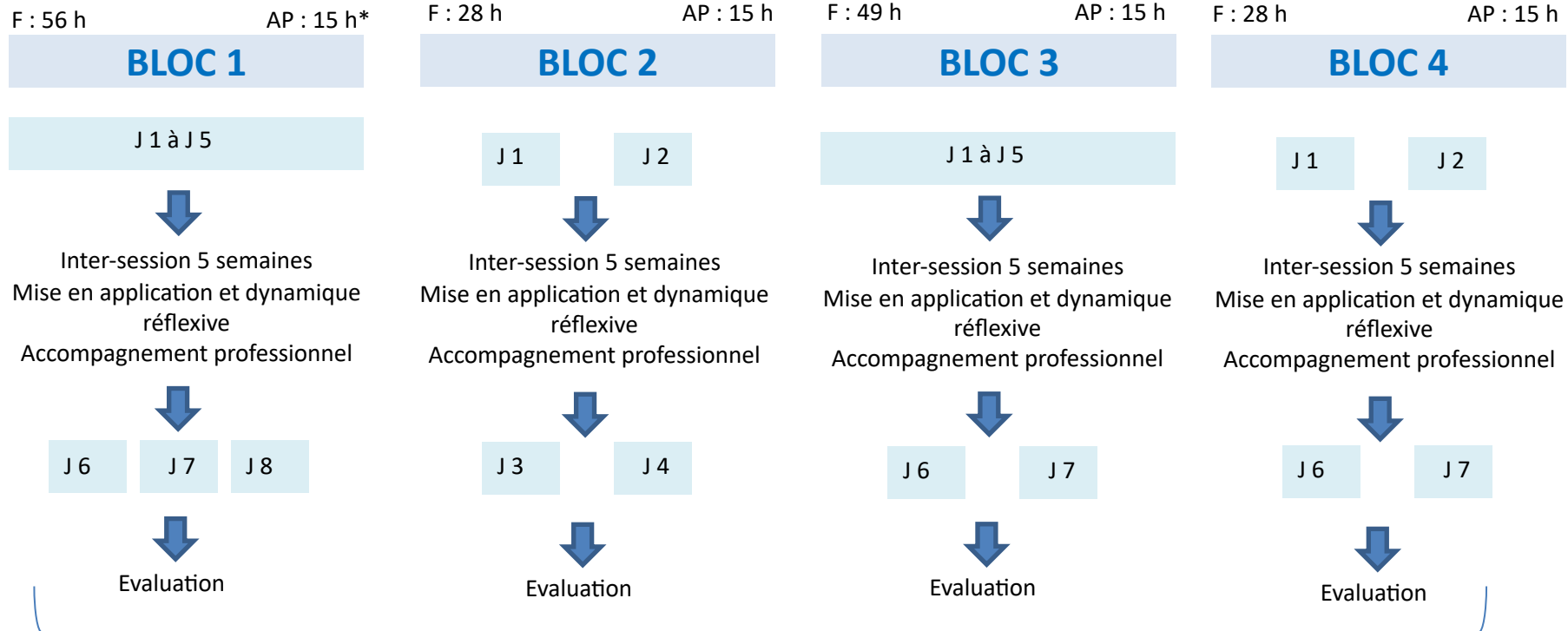
Un comité de sélection se réunira mensuellement pour statuer sur les admissions à l'inscription.

Ce comité sera composé du référent pédagogique, du référent administratif, et du référent handicap de notre organisme de formation.

Le comité produira une liste des candidats admis à l'inscription en formation.

2. LE PARCOURS DE FORMATION ET LES BLOCS ASSOCIES

18



Epreuve finale en vue de l'obtention de la certification globale

F : Nombre d'heures total de formation présentielle pour le bloc

AP : Nombre d'heures total d'accompagnement professionnel pour le bloc

* Soit 3 h de suivi individuel par personne et par semaine d'inter-session

2. LE PARCOURS DE FORMATION DETAILLÉ

2.1. Bloc 1

Construire une ingénierie pédagogique et didactique,
et mettre en œuvre des actions de formation



BLOC 1 – Construire une ingénierie pédagogique et didactique, et mettre en œuvre des actions de formation

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les apprenants seront en mesure de :

- (C1) Concevoir une action de formation en analysant la commande, en l'adaptant aux besoins des formés, en garantissant la cohérence avec les référentiels métiers et en intégrant l'adaptation des propositions aux personnes en situation de handicap.
- (C1-2a) Mettre en œuvre une action de formation en s'ajustant au contexte et aux personnes afin de garantir l'atteinte des objectifs par l'ensemble des formés.
- (C1-2b) Animer le groupe en formation en prenant en compte le développement des compétences individuelles et collectives.
- (C1-2c) Accompagner chaque formé dans le développement des compétences visées.
- (C1-3) Relire et analyser une action de formation afin de l'évaluer pour les formés, pour le commanditaire et pour soi, dans une perspective de capitalisation des acquis et d'amélioration continue.

AUTRES MODALITES D'ORGANISATION

DURÉE DE LA FORMATION

5 jours de 7 h de formation présentielle

Inter-session de 3 semaines avec mise en application autour d'un cas concret et mise en œuvre d'une démarche réflexive de l'apprenant

2 jours de 7 h de formation + plan d'actions

MODALITÉS D'ORGANISATION

7 heures d'apprentissage par jour

Pause déjeuner de 1 heure et pauses intermédiaires

Horaires de 9H00 à 17H30

Effectif : 12 personnes maximum par session

Respect des contraintes sanitaires.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES À MOBILITE REDUITE

Locaux de formation situés en RDC et accessibles aux personnes à mobilité réduite.

LIEU DE LA FORMATION

- 2, avenue d'Eylau 78570 Andrésy à 30 min de Paris dans un cadre propice à l'apprentissage et à la déconnexion
- 43 bd Malesherbes, 75009 Paris
- Disponible en région à Lille, Strasbourg, Annecy, Grenoble, Aix-en-Provence, Toulouse, Bordeaux, Nantes

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES

Chaque séquence pédagogique est organisée selon le process suivant :

- 1 – Ouverture
- 2 _ Apport théorique : slideshow ou vidéos pédagogiques animées par le formateur
- 3 – Mise en application : cas pratique en individuel ou en équipe en fonction des cas
- 4 – Debriefing
- 5 – Plan de mise en œuvre individuel

SYNOPSIS PROPOSE DE FORMATION

BLOC 1 - JOUR 1/8

Objectifs pédagogiques

Concevoir une action de formation en analysant la commande, en l'adaptant aux besoins des formés, en garantissant la cohérence avec les référentiels métiers et en intégrant l'adaptation des propositions aux personnes en situation de handicap.

Contenu des séquences

Préambule :

- Inclusion et brise-glace
- Constitution du groupe
- Présentation des objectifs du bloc
- Présentation du parcours global

Introduction

Présentation du contexte et des enjeux de la formation en France : sémantique, acteurs clés, processus incontournables

- ✓ Analyser la commande et prendre en compte la diversité des besoins et attentes dans la construction d'une action de formation afin de mettre en cohérence les contenus et modalités pédagogiques aux objectifs visés.

- Découverte d'un cahier des charges : mode de rédaction, mode d'analyse.

Comprendre le besoin à travers l'énoncé des objectifs pédagogiques.

- ✓ Concevoir une formation en présentiel, hybride ou à distance en prenant en compte les référentiels métiers, les fondamentaux de la formation professionnelle et en respectant les cadres légaux et réglementaires.
Maîtriser les enjeux réglementaires et le cadre légal des diplômes et certifications.

Modalités pédagogiques

- ☐ Exercice brise glace : L'arbre à personnages

- ☐ Quizz Kahoot : parlez-vous formation ?

- ☐ Cas pratique : analyse d'un cahier des charges de formation dans le cadre d'un appel d'offres public

- ☐ Apport théorique sur le RS et le RNCP
- ☐ Grand témoin : la création d'un titre professionnel reconnu au registre spécifique / enjeux qualiopi

BLOC 1 - JOUR 2/8

Objectifs pédagogiques

Concevoir une action de formation en analysant la commande, en l'adaptant aux besoins des formés, en garantissant la cohérence avec les référentiels métiers et en intégrant l'adaptation des propositions aux personnes en situation de handicap.

Contenu des séquences

- ✓ Mobiliser les données théoriques et scientifiques pertinentes et actualisées, en particulier en matière d'analyse du travail, pour s'assurer de la pertinence de l'action de formation construite au regard de la commande reçue.

Découvrir les bases de ressources : bases de référentiels de compétences, travaux prospectifs des observatoires des métiers.

Comment organiser des entretiens semi-directifs avec des professionnels du métier concerné ?

Réaliser une immersion courte en situation professionnelle.

Cas pratique : rédaction de la définition des objectifs pédagogiques d'une formation sur la base d'une analyse d'un référentiel de compétences et des analyses de l'Observatoire de l'UIMM sur un métier industriel

Modalités pédagogiques

- ☐ Découverte des travaux des observatoires des métiers mis en ligne par France Compétences
- ☐ Appropriation des référentiels de compétences
- ☐ Appropriation du fonctionnement d'un référentiel de certification professionnelle
- ☐ Cas pratique

BLOC 1 - JOUR 3/8

Objectifs pédagogiques

Concevoir une action de formation en analysant la commande, en l'adaptant aux besoins des formés, en garantissant la cohérence avec les référentiels métiers et en intégrant l'adaptation des propositions aux personnes en situation de handicap.

Contenu des séquences

- ✓ A partir de l'analyse de la commande, des informations recueillies et des données mobilisées, définir les objectifs et proposer un scénario, des modalités pédagogiques garantissant le développement des compétences visées et respectant la spécificité des parcours de formation (formation initiale, parcours de professionnalisation, alternance...).
- ✓ Concevoir des scénarii pédagogiques à partir d'une approche multimodale afin d'adapter l'action de formation aux besoins des apprenants et en veillant notamment à l'accessibilité pédagogique nécessaire aux personnes en situation de handicap.

Découverte d'un outil structuré de rédaction d'un scénario pédagogique.

Panorama des méthodes pédagogiques au fil des années

Présentation des derniers apports des neurosciences en matière d'apprentissage

Découverte de la méthode Otada

Découverte de la palette des outils pédagogiques en présence

La prise en compte des situations de handicap dans un parcours pédagogique

Exercice 1 : la structuration des objectifs pédagogiques et de la temporalité du parcours de formation

Exercice 2 : à partir d'un cahier des charges de formation et la palette des modalités pédagogiques, rédaction détaillée de trois séquences d'un scénario pédagogique en choisissant de façon argumentée les outils pertinents au regard des objectifs pédagogiques.

Modalités pédagogiques

- ☐ Découverte des travaux les plus récents en matière de neurosciences
- ☐ Découverte de la palette des outils pédagogiques
- ☐ Découverte de la trame d'un scénario pédagogique
- ☐ Découverte de la méthode OTADA
- ☐ Cas pratique

BLOC 1 - JOUR 4/8

Objectifs pédagogiques

Mettre en œuvre une action de formation en s'ajustant au contexte et aux personnes afin de garantir l'atteinte des objectifs par l'ensemble des formés.

Contenu des séquences

- ✓ Organiser les conditions pédagogiques et didactiques des apprentissages afin de mettre en place un environnement sécurisant nécessaire à l'action de formation visée en tenant compte de la diversité des publics

Apports du formateur sur :

Les différents types de publics

La dynamique des groupes

Les conditions de mise en œuvre d'un environnement sécurisant en formation

La posture du formateur : du mandarin au catalyseur de savoirs.

La dynamique des groupes de travail

Exercice : animation du lancement d'une séquence de travail en format world café

- ✓ Adapter le scénario pédagogique aux besoins des apprenants en cours d'action de formation, en prenant en compte les réactions des "se formant" afin de réguler la mise en œuvre de l'action.
- ✓ Mobiliser avec pertinence les outils pédagogiques disponibles afin de garantir la réussite des modalités pédagogiques proposées pour l'atteinte des objectifs.

Comment recueillir les besoins spécifiques de ses apprenants en cours de formation.

Développer l'attention aux signaux faibles de l'engagement et du désengagement dans un groupe d'apprenants

Panorama des outils pédagogiques permettant de susciter et maintenir l'attention des apprenants en présentiel et à distance.

Exercice : créer et animer un quizz de lancement et de fin de séquence

Modalités pédagogiques

- ☐ Utilisation de la palette des outils pédagogiques
- ☐ Mise en œuvre de la méthode OTADA
- ☐ Exercice autour de la technique world café
- ☐ Exercice autour de l'outil gratuit Kahoot

BLOC 1 - JOUR 5/8

Objectifs pédagogiques

Animer le groupe en formation en prenant en compte le développement des compétences individuelles et collectives.

Contenu des séquences

- ✓ Mettre en œuvre les modalités pédagogiques fondées sur la mise en action des apprenants en tenant compte des phénomènes de groupe et de la gestion des individualités de manière à tenir ensemble progression individuelle et collective.

Les phénomènes de groupe
Les phénomènes de ligue : comment les déjouer
Désamorcer des conflits naissants
Susciter l'expression des personnes silencieuses
Animer et piloter sa dynamique de groupe
Gérer efficacement les objections

Exercices sur la gestion des objections
Cas pratique sur le phénomène de la pensée de groupe

- ✓ Réguler la progression des apprentissages au regard des objectifs définis en prenant en compte les représentations et les attentes des personnes en formation afin de favoriser le développement des compétences.

Valider les apprentissages de chacun : manier à bon escient les différentes techniques de reformulation.

L'importance des synthèses intermédiaires.

L'utilisation à bon escient des outils pédagogiques comme le passeport formation, permettant pas à pas, à chaque séquence pédagogique, de synthétiser les savoirs acquis et d'établir un plan individuel de transposition / mise en œuvre rapide dans la vie professionnelle.

Modalités pédagogiques

- ☐ Le fonctionnement d'un groupe social : les phénomènes de groupe : les comprendre pour en déjouer les pièges
- ☐ Zoom sur la pensée de groupe
- ☐ Créer le débat
- ☐ Gérer efficacement les objections
- ☐ Déjouer les pièges de la pensée de groupe et des phénomènes de ligue
- ☐ Désamorcer les conflits naissant
- ☐ Le maniement des synthèses régulières en fin de chaque séquence pédagogique
- ☐ L'utilisation des outils individuels de suivi des apprentissages
- ☐ Manier la reformulation et la technique du tour de table

INTER-SESSION – accompagnement professionnel

Une période de 5 semaines de mise en application vient ponctuer le parcours de ce bloc.

Cette inter-session a pour objectifs de permettre à l'apprenant de bénéficier :

- d'une mise en application dans sa vie professionnelle des concepts abordés en formation,
- d'une phase de réflexivité sur sa propre montée en compétences, ses zones de force, ses zones de progrès prioritaires, et les moyens à mobiliser pour atteindre ses propres objectifs pédagogiques,
- d'un accompagnement professionnel individuel de la part du formateur :
 - Chaque semaine, le formateur convient d'une séance de travail en synchrone avec l'apprenant, en visio-conférence.
 - Les objectifs personnels de l'apprenant sont passés en revue, les modes de progrès sont évoqués, les blocages éventuels et leurs solutions sont abordés, et le plan d'actions et de transfert individuel des apprentissages est à l'œuvre.
 - Chaque séance dure 3H00, et ce pendant 5 semaines.
 - Les apprentissages sont tracés dans le carnet de bord pédagogique de l'apprenant.

BLOC 1 - JOUR 6/8

Objectifs pédagogiques

Accompagner chaque formé dans le développement des compétences visées.

Contenu des séquences

Proposer des processus de différenciation et de personnalisation sur la base des besoins spécifiques des apprenants repérés au moment du positionnement, en cours de formation ou lors des bilans, permettant la prise en compte des besoins particuliers des formés tout en restant dans le cadre des objectifs définis.

- ✓ Les outils du positionnement des participants
Découverte et rédaction d'outils de positionnement
Intégrer les outils de positionnement dans le scénario pédagogique
Retour sur le modèle de Kirkpatrick
- ✓ Sonder les besoins spécifiques des apprenants au lancement de chaque journée de formation et à l'issue de chaque séquence pédagogique.
Mise en situation
- ✓ Réussir la phase de bilan d'une formation

Modalités pédagogiques

- ☐ Présentation du modèle de Kirkpatrick et des modèles alternatifs
- ☐ Panorama des différents outils de positionnement
- ☐ Mise en pratique

BLOC 1 - JOUR 7/8

Objectifs pédagogiques

Accompagner chaque formé dans le développement des compétences visées.

- Relire et analyser une action de formation afin de l'évaluer pour les formés, pour le commanditaire et pour soi, dans une perspective de capitalisation des acquis et d'amélioration continue.

Contenu des séquences

- ✓ Mettre en œuvre des actions d'accompagnement individualisé type tutorat en s'appuyant sur des techniques d'explicitation et d'accompagnement.

Les techniques d'accompagnement

Les principes clés du tutorat

Les outils concrets et comportementaux d'un accompagnement professionnel réussi

Guider l'apprenant dans une démarche réflexive.

Maïeutique et posture tutorale

Mises en situation

- ✓ Concevoir et utiliser les épreuves et les outils d'évaluation adaptés à l'action de formation et à ses modalités de mise en œuvre en s'appuyant sur les différentes fonctions de l'évaluation.
- ✓ Evaluer les acquis des formés en cours et à l'issue de l'action de formation afin de mesurer l'évolution des compétences acquises.
- ✓ Restituer les résultats des évaluations aux apprenants et au commanditaire afin de servir de levier à la mise en œuvre des acquis en situation réelle, d'identifier les compléments de parcours.

Panorama des outils d'évaluation

Enjeux réglementaires et déontologiques de l'évaluation

Présentation d'un debriefing constructif

Apprentissage et évaluation

Modalités pédagogiques

- ☐ Techniques et compétences comportementales du tuteur et de l'accompagnant dans la montée en compétence individuelle

- ☐ Panorama des outils d'évaluation

- ☐ Enjeux réglementaires et déontologiques de l'évaluation

- ☐ Evaluer pour favoriser l'apprentissage : les techniques d'un debriefing constructif

BLOC 1 - JOUR 8/8

Objectifs pédagogiques

- Relire et analyser une action de formation afin de l'évaluer pour les formés, pour le commanditaire et pour soi, dans une perspective de capitalisation des acquis et d'amélioration continue.

Contenu des séquences

Recueillir et analyser le niveau de satisfaction des formés dans la perspective d'un retour au commanditaire et afin d'améliorer les actions de formation futures.

- Les outils d'évaluation de la satisfaction des apprenants
- L'analyse des évaluations à chaud
- Le retour vers les participants
- La synthèse au commanditaire

Cas pratique :
exercice autour d'un cas réel
Simulation de debriefing en comité de pilotage

Evaluer sa posture et ses gestes professionnels de formateur dans le cadre d'une démarche réflexive pour améliorer sa pratique et s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

Exposé de la démarche et des enjeux

Exercice réflexif individuel et partage en grand groupe

Modalités pédagogiques

- ☐ Panorama des outils d'évaluation de la satisfaction des apprenants

BLOC 1 – EVALUATION – DISPOSITIONS GENERALES (1/2)

- En tant qu'OF, si vous nous faites l'honneur de nous habiliter à former et à organiser les épreuves d'évaluation, nous aurons la responsabilité de garantir le strict respect du référentiel de certification, et le règlement général de certification.

En particulier, nous garantissons :

- que les épreuves faisant l'objet d'une présentation et/ou d'un entretien avec un jury d'évaluation seront réalisées en présentiel.

Dans les cas exceptionnels où des contraintes réglementaires, une situation de santé conditionnant un report, ou une situation de handicap, nécessiteraient une épreuve à distance, nous nous engageons à ce que les membres des jurys soient présents sur le site de l'organisme de formation organisateur, seuls les candidats, dans les conditions précédemment citées, pouvant être à distance. Dans ce cas, la commission de certification devra être saisie.

- que les conditions d'organisation des épreuves garantiront la lutte contre la fraude, que les candidats réalisent leur épreuve en présentiel ou à distance (visio). L'utilisation de Chat GPT et des téléphones portables, d'Internet, sera interdite.

- Nous assurerons également le choix des dates d'évaluation et de leur place dans le parcours de formation.

BLOC 1 – EVALUATION – DISPOSITIONS GENERALES (2/2)

- Les évaluations donneront lieu à la rédaction d'une fiche d'évaluation individuelle proposée par la commission de certification. Cette fiche d'évaluation rédigée conjointement par les deux membres du jury porte mention de leur identité et de la fonction au titre de laquelle ils sont membres de ce jury ainsi que leurs signatures. Ces fiches sont réalisées sous format numérique.
- -Un temps d'harmonisation des jurys animé par l'organisme de formation est organisé à l'issue des jurys afin de garantir l'équité entre les candidats.
- Dans une logique d'évaluation formatrice, l'avis formulé par les jurys d'évaluation pour chacun des blocs, sera donné aux candidats après le temps d'harmonisation.
- -En cas d'avis défavorable pour la validation d'un bloc de compétences, un travail complémentaire pourra être demandé par le jury. L'organisme de formation a la responsabilité des modalités d'organisation et d'évaluation de ce nouveau travail. Cette évaluation est faite par le jury qui a demandé le travail complémentaire.
- Les fiches d'évaluation viendront compléter le dossier du candidat que l'OF a la responsabilité de constituer afin de le remettre au président du jury final lors de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale.
- Nous veillerons attentivement à la qualité de l'information apportée aux jurys pour la compréhension de l'exercice et à la posture qui sont attendues d'eux.

BLOC 1 – EVALUATION – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU BLOC 1

- Dans le respect des dispositions générales mentionnées pages 32 et 33

Conditions de recevabilité :

Les candidats devront remettre, à la date indiquée par notre organisme de formation, deux exemplaires du document dactylographié et relié, accompagnés de la version numérique.

Composition du jury :

- Monsieur Rémy Meuleman, gérant de l'organisme de formation Five Conseil, ou Monsieur Antonin Gaunand, gérant d'un organisme de formation.
- Monsieur Philippe Gil, co-fondateur et directeur Associé de Ildi ou Monsieur Philippe Lacroix, co-fondateur et directeur Associé de Ildi

Modalités :

Rédaction d'un écrit de 15 à 20 pages présentant l'analyse d'une action de formation réalisée, de sa conception à son évaluation :

*Cet écrit respectera les normes suivantes :

Il sera personnel dans la forme comme dans le fond. Le jury devra pouvoir se représenter le professionnel à l'œuvre.

La mise en page sera soignée, avec sommaire et pagination. Il devra respecter les spécificités décrites dans le règlement de la certification.

Organisation de l'épreuve :

L'écrit sera évalué par un jury de deux lecteurs, parmi les professionnels cités ci-dessus.

Le jury rédigera la fiche d'évaluation. Les appréciations qualitatives seront remises au candidat au plus tard un mois après cette date.

2. LE PARCOURS DE FORMATION DETAILLÉ

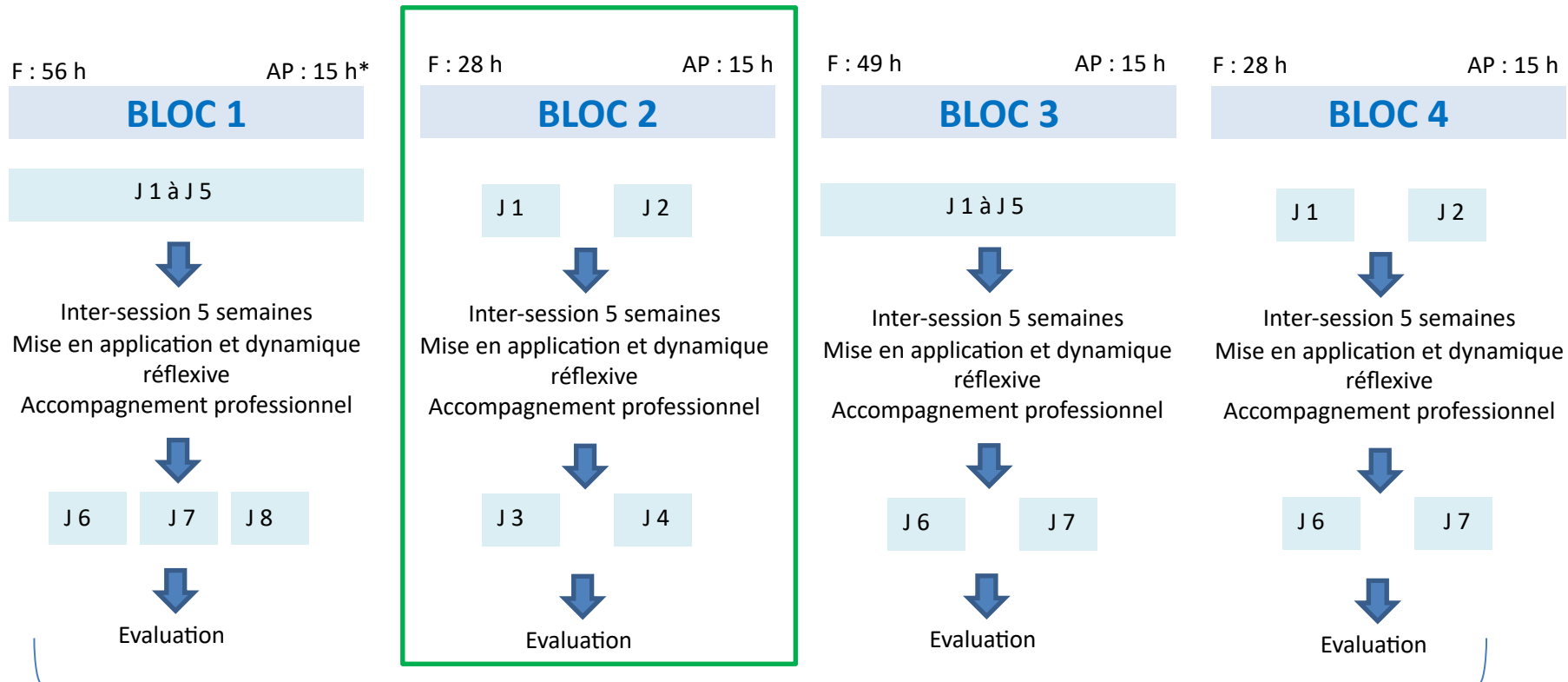
2.2. Bloc 2

Mobiliser les cadres institutionnel et partenarial de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques



2. LE PARCOURS DE FORMATION ET LES BLOCS ASSOCIES

36



Epreuve finale en vue de l'obtention de la certification globale

F : Nombre d'heures total de formation présentielle pour le bloc

AP : Nombre d'heures total d'accompagnement professionnel pour le bloc

* Soit 3 h de suivi individuel par personne et par semaine d'inter-session

BLOC 2 – Mobiliser les cadres institutionnel et partenarial de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les apprenants seront en mesure de :

- d'inscrire leur action en cohérence avec leur environnement institutionnel et partenarial afin d'y contribuer de façon adaptée et de le promouvoir.
- de mobiliser des partenaires institutionnels et professionnels pour répondre aux besoins de professionnalisation des acteurs du système de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques.

AUTRES MODALITES D'ORGANISATION

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours de 7 h de formation présentielle

Inter-session de 3 semaines avec mise en application autour d'un cas concret et mise en œuvre d'une démarche réflexive de l'apprenant

2 jours de 7 h de formation + plan d'actions

MODALITÉS D'ORGANISATION

7 heures d'apprentissage par jour

Pause déjeuner de 1 heure et pauses intermédiaires

Horaires de 9H00 à 17H30

Effectif : 12 personnes maximum par session

Respect des contraintes sanitaires.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES À MOBILITE REDUITE

Locaux de formation situés en RDC et accessibles aux personnes à mobilité réduite.

LIEU DE LA FORMATION

- 2, avenue d'Eylau 78570 Andrésy à 30 min de Paris dans un cadre propice à l'apprentissage et à la déconnexion
- 43 bd Malesherbes, 75009 Paris
- Disponible en région à Lille, Strasbourg, Annecy, Grenoble, Aix-en-Provence, Toulouse, Bordeaux, Nantes

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES

Chaque séquence pédagogique est organisée selon le process suivant :

- 1 – Ouverture
- 2 _ Apport théorique : slideshow ou vidéos pédagogiques animées par le formateur
- 3 – Mise en application : cas pratique en individuel ou en équipe en fonction des cas
- 4 – Debriefing
- 5 – Plan de mise en œuvre individuel

SYNOPSIS PROPOSE DE FORMATION

BLOC 2 - JOUR 1/4

Objectifs pédagogiques

Inscrire son action en cohérence avec son environnement institutionnel et partenarial afin d'y contribuer de façon adaptée et de le promouvoir.

Contenu des séquences

Préambule :

- Inclusion et brise-glace
- Constitution du groupe
- Présentation des objectifs du bloc
- Présentation du parcours global

- ✓ Situer son activité et sa responsabilité dans le réseau institutionnel et partenarial afin de contribuer au projet global de l'institution d'appartenance.
- ✓ Identifier et caractériser les métiers, statuts, fonctions et rôles des acteurs de ces systèmes pour identifier les interactions potentielles avec les activités du formateur et mobiliser les acteurs pertinents.

- Panorama des acteurs en présence en formation : acteurs institutionnels, acteurs privés
- Panorama des événements essentiels du secteur de la formation : les rendez-vous et les réseaux incontournables ou devant faire l'objet d'une veille approfondie
- Les revues à connaître et consulter régulièrement

Exercice : mind mapping de son réseau et de son environnement institutionnel et partenarial

Cas pratique autour de l'organisation des 100 ans d'une institution de formation, dans une logique de RSE

Modalités pédagogiques

- ☐ Exercice brise glace :
Le blason
- ☐ Les acteurs institutionnels de la formation
- ☐ Les acteurs privés de la formation
- ☐ Cas pratique autour de l'organisation des 100 ans d'une institution de formation
- ☐ Découverte / utilisation du mind mapping
- ☐ Apports sur les dimensions de la RSE
- ☐ Invitation d'un grand témoin en débriefing du cas pratique

BLOC 2 - JOUR 2/4

Objectifs pédagogiques

Inscrire son action en cohérence avec son environnement institutionnel et partenarial afin d'y contribuer de façon adaptée et de le promouvoir.

Contenu des séquences

- ✓ Prendre en compte, dans son action, les évolutions des cadres législatif et pédagogique du système éducatif et du système de formation pour s'inscrire de façon adaptée dans un processus d'amélioration continue.
- ✓ Assurer une veille institutionnelle, réglementaire et professionnelle sur l'évolution des textes, des recherches, des pratiques afin d'adapter les dispositifs de formation aux préconisations, recommandations.

Les sources de veille réglementaire et pédagogique du système éducatif et de formation

- Centre-Inffo, France Compétences, travaux et directives des ministères, Athème Hebdo

Les sources de veille pédagogique du système éducatif et de formation

- en France, en Europe, à l'international (td.org)

Organiser sa veille légale, réglementaire et pédagogique

Incarner son dispositif de veille dans ses pratiques professionnelles

- ✓ Représenter et promouvoir son organisation ou son institution en s'appuyant sur une « stratégie réseau » permettant d'identifier les interlocuteurs, les lieux et les instances de promotion et de développement et d'agir avec eux.

La stratégie réseau : enjeux, objectifs, modalités, suivi

Mobilisation des outils de gestion de projet au service de sa stratégie de réseau

Exercice : planifier et organiser sa stratégie réseau

Plan d'action : initier sa stratégie réseau en inter-session

Modalités pédagogiques

- ☐ Panorama des outils de veille réglementaire et pédagogique

- ☐ Méthodes de la stratégie réseau

- ☐ Cas pratique

INTER-SESSION – accompagnement professionnel

Une période de 5 semaines de mise en application vient ponctuer le parcours de ce bloc.

Cette inter-session a pour objectifs de permettre à l'apprenant de bénéficier :

- d'une mise en application dans sa vie professionnelle des concepts abordés en formation,
- d'une phase de réflexivité sur sa propre montée en compétences, ses zones de force, ses zones de progrès prioritaires, et les moyens à mobiliser pour atteindre ses propres objectifs pédagogiques,
- d'un accompagnement professionnel individuel de la part du formateur :
 - Chaque semaine, le formateur convient d'une séance de travail en synchrone avec l'apprenant, en visio-conférence.
 - Les objectifs personnels de l'apprenant sont passés en revue, les modes de progrès sont évoqués, les blocages éventuels et leurs solutions sont abordés, et le plan d'actions et de transfert individuel des apprentissages est à l'œuvre.
 - Chaque séance dure 3H00, et ce pendant 5 semaines.
 - Les apprentissages sont tracés dans le carnet de bord pédagogique de l'apprenant.

BLOC 2 - JOUR 3/4

Objectifs pédagogiques

Mobiliser des partenaires institutionnels et professionnels pour répondre aux besoins de professionnalisation des acteurs du système de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques.

Contenu des séquences

- ✓ Repérer, évaluer et valoriser les opportunités pouvant contribuer au projet de l'institution, aux projets de formation, à l'accompagnement des formateurs afin de garantir les moyens d'une professionnalisation adaptée aux contextes.

- Méthodologie de la cartographie des enjeux
- Méthodologie du plan de transformation : définition, mode de suivi
- Outils du plan de communication réussi

Exercice en équipe autour d'un projet structurant :
Préparer son plan de transformation
Rédiger son plan de communication

- ✓ Mobiliser des partenaires internes ou externes et coordonner leur activité dans le cadre des dispositifs de formation afin d'enrichir l'offre de professionnalisation.

Présentation des outils de gestion de projet à mobiliser

Cas pratique : mise en application pour le projet des apprenants

Modalités pédagogiques

- ☐ Méthodologie de la cartographie des enjeux
- ☐ Méthodologie du plan de transformation : définition, mode de suivi
- ☐ Outils du plan de communication réussi
- ☐ Cas pratique en équipe

BLOC 2 - JOUR 4/4

Objectifs pédagogiques

Mobiliser des partenaires institutionnels et professionnels pour répondre aux besoins de professionnalisation des acteurs du système de la formation des enseignants, des formateurs et des cadres pédagogiques.

Contenu des séquences

- ✓ Contractualiser, suivre et évaluer les partenariats mis en place en respectant la réglementation afin de garantir la cohérence et la qualité des projets de formation.

Etablir un contrat de partenariat : exemples
Cas pratique : les éléments clés d'un contrat de partenariat
Alimenter la relation partenariale

- ✓ Initier ou contribuer à des recherches ou formations-action afin d'être en prise avec la recherche et de garantir une rigueur scientifique à son activité professionnelle.

Les liens entre recherche académique et vie professionnelle
Les enjeux du dialogue nécessaire entre recherche académique et activité professionnelle

Exemples de formation action

Intervention / témoignage présentiel ou enregistré de Madame Pascale Levet ou de Madame Emeline Seignobos

Modalités pédagogiques

- ☐ Le contrat de partenariat
- ☐ Intervention et témoignages

BLOC 2 – EVALUATION – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU BLOC 2

- Dans le respect des dispositions générales mentionnées pages 32 et 33

Conditions de recevabilité :

Être prêt à présenter la situation choisie et son analyse à la date indiquée par l'organisme de formation. Plusieurs dates peuvent être proposées par l'organisme de formation.

Composition du jury :

- Monsieur Rémy Meuleman, gérant de l'organisme de formation Five Conseil, ou Monsieur Antonin Gaunand, gérant d'un organisme de formation.
- Monsieur Philippe Gil, co-fondateur et directeur Associé de Ildi ou Monsieur Philippe Lacroix, co-fondateur et directeur Associé de Ildi

Modalités :

Présentation orale d'une cartographie commentée du réseau professionnel, institutionnel et partenarial du candidat et développement, sur cette base :

- d'une approche critique du réseau et de son mode d'activation, en fonction d'un objectif professionnel que le candidat explicitera ;
- des modalités d'inscription d'un dispositif de formation au sein d'un réseau ;
- de l'inscription de ce réseau dans les systèmes d'éducation et de formation.

Organisation de l'épreuve :

La présentation orale respectera les règles de la communication professionnelle. Les jurys seront collectifs et réuniront, autour du jury, au maximum 4 candidats. Pour chaque candidat :

- La présentation durera de 15 à 20 mn
- Un échange de 15 à 20 mn sera ensuite prévu .

Le jury rédigera la fiche d'évaluation. Les appréciations qualitatives seront remises au candidat au plus tard un mois après cette date.

2. LE PARCOURS DE FORMATION DETAILLÉ

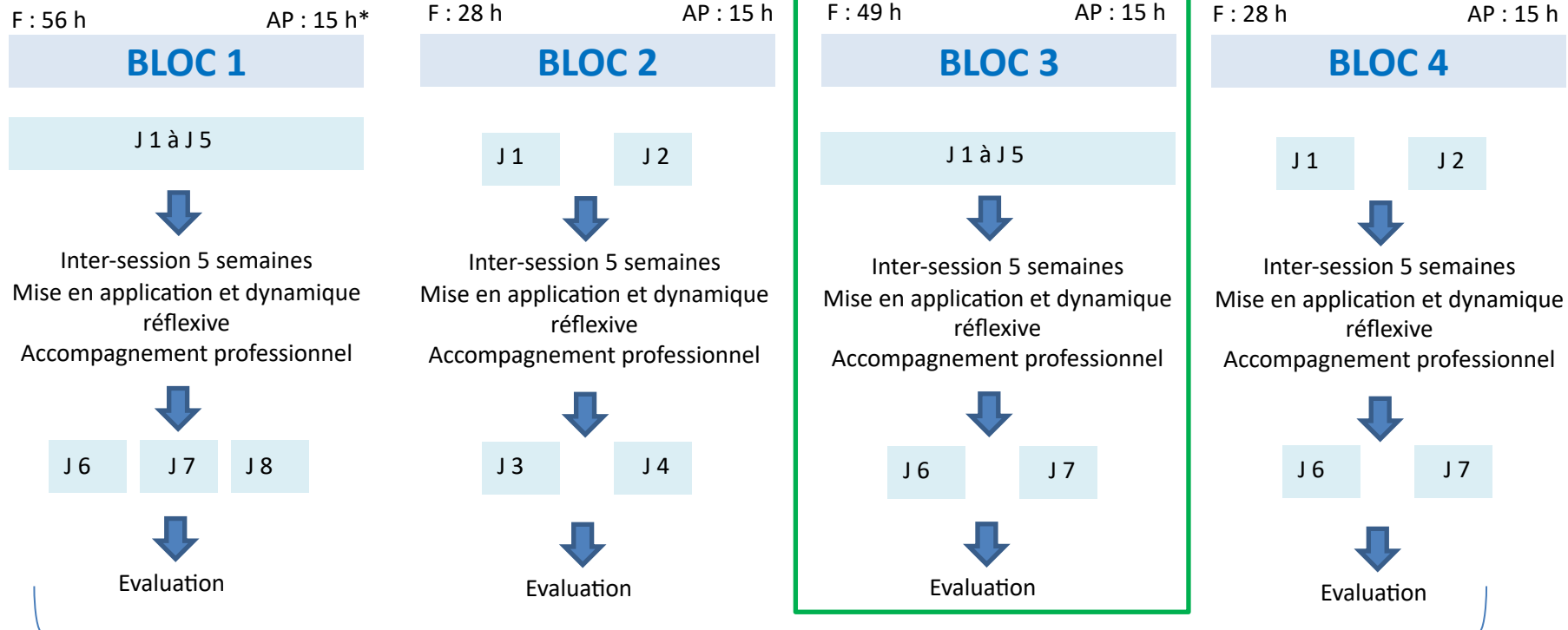
2.3. Bloc 3

Concevoir l'ingénierie des dispositifs de formation professionnelle



2. LE PARCOURS DE FORMATION ET LES BLOCS ASSOCIES

47



Epreuve finale en vue de l'obtention de la certification globale

F : Nombre d'heures total de formation présentielle pour le bloc

AP : Nombre d'heures total d'accompagnement professionnel pour le bloc

* Soit 3 h de suivi individuel par personne et par semaine d'inter-session

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les apprenants seront en mesure de :

- Construire un dispositif de formation relevant d'une stratégie de développement de compétences au sein d'une structure en prenant en compte besoins individuels et collectifs.
- Mettre en place un processus d'amélioration continue des dispositifs de formation afin de garantir leur qualité par rapport aux enjeux des métiers et de leur actualisation.
- Mettre en œuvre une ingénierie financière adaptée à la commande et en adéquation avec les obligations légales d'un organisme de formation.

AUTRES MODALITES D'ORGANISATION

DURÉE DE LA FORMATION

5 jours de 7 h de formation présentielle

Inter-session de 3 semaines avec mise en application autour d'un cas concret et mise en œuvre d'une démarche réflexive de l'apprenant

2 jours de 7 h de formation + plan d'actions

MODALITÉS D'ORGANISATION

7 heures d'apprentissage par jour

Pause déjeuner de 1 heure et pauses intermédiaires

Horaires de 9H00 à 17H30

Effectif : 12 personnes maximum par session

Respect des contraintes sanitaires.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES À MOBILITE REDUITE

Locaux de formation situés en RDC et accessibles aux personnes à mobilité réduite.

LIEU DE LA FORMATION

- 2, avenue d'Eylau 78570 Andrésy à 30 min de Paris dans un cadre propice à l'apprentissage et à la déconnexion
- 43 bd Malesherbes, 75009 Paris

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES

Chaque séquence pédagogique est organisée selon le process suivant :

- 1 – Ouverture
- 2 _ Apport théorique : slideshow ou vidéos pédagogiques animées par le formateur
- 3 – Mise en application : cas pratique en individuel ou en équipe en fonction des cas
- 4 – Debriefing
- 5 – Plan de mise en œuvre individuel

SYNOPSIS PROPOSE DE FORMATION

BLOC 3 - JOUR 1/7

Objectifs pédagogiques

- Construire un dispositif de formation relevant d'une stratégie de développement de compétences au sein d'une structure en prenant en compte besoins individuels et collectifs.

Contenu des séquences

Préambule :

- Inclusion et brise-glace
- Constitution du groupe
- Présentation des objectifs du bloc
- Présentation du parcours global
- ✓ Analyser les besoins d'évolution et de développement des personnes, les ressources des situations de travail, les évolutions de l'environnement, en respectant les orientations de la structure et des décideurs, afin de dégager des axes de développement nécessaires à la conception du dispositif et au développement des compétences individuelles et collectives.
- ✓ Elaborer un plan de développement des compétences à partir de l'analyse des besoins et des objectifs stratégiques de l'organisation dans une démarche de progrès et d'innovation.
- Eléments d'une démarche de prospective métier pour une organisation
- Apports sur l'évolution de la logique de GPEC à la démarche compétence et à la gestion des talents
- Intervention de Monsieur Guy Le Boterf : De la stratégie d'une organisation au plan de développement des compétences – méthodes et enjeux
- Exercice : passer de la prospective métier et des besoins en compétences d'une organisation au plan de développement des compétences : découverte de l'outil, des process d'entretiens professionnels.
- Maîtriser la temporalité et l'articulation entre la vision stratégique de l'entreprise, la prospective métier des RH, et le recueil des besoins des collaborateurs lors des entretiens professionnels.
- Rédaction d'une brique de plan de développement des compétences : cas pratique

Modalités pédagogiques

- ☐ Exercice brise glace :
Présente ton voisin
- ☐ Stratégie et stratégie RH
- ☐ Prospective métier et GPEC
- ☐ Le plan de développement des compétences
- ☐ Cas pratique autour de la rédaction d'un plan de développement des compétences

BLOC 3 - JOUR 2/7

Objectifs pédagogiques

- Construire un dispositif de formation relevant d'une stratégie de développement de compétences au sein d'une structure en prenant en compte besoins individuels et collectifs.

Contenu des séquences

- ✓ Concevoir un dispositif de formation prenant en compte l'environnement législatif de la formation professionnelle, le cahier des charges, les situations d'emploi et les besoins de compétences afin de garantir une proposition adaptée aux besoins collectifs et individuels.

La conception pas à pas d'un dispositif de formation : de la phase de recueil des besoins à la phase de rédaction du parcours.

Apports méthodologiques et préparation du cas pratique en équipe, fil rouge de la période d'inter-session.

- ✓ Construire l'architecture du dispositif de formation en s'appuyant sur des modalités de formation articulées (actions de formation en situations de travail, stage, formation en salle, hybridation...) afin de garantir la construction de compétences individuelles et collectives adaptées à l'organisation et la spécificité des postes.

Zoom sur l'AFEST

Apports sur les différentes modalités de développement des compétences

Choisir à bon escient des dispositifs de développement des compétences adaptés

Apports sur le blended learning

Préparation méthodologique du cas pratique en équipe

Modalités pédagogiques

- ☐ La conception pas à pas d'un dispositif de formation : de la phase de recueil des besoins à la phase de rédaction du parcours.
- ☐ Zoom sur l'AFEST
- ☐ Apports sur les différentes modalités de développement des compétences
- ☐ Apports sur le blended learning
- ☐ Préparation du cas pratique en équipe : choix du sujet, méthodologie, planning, livrables attendus

BLOC 3 - JOUR 3/7

Objectifs pédagogiques

- Construire un dispositif de formation relevant d'une stratégie de développement de compétences au sein d'une structure en prenant en compte besoins individuels et collectifs.

Contenu des séquences

Concevoir des outils et des supports de diffusion de l'offre de formation permettant de faire connaître et valoriser les dispositifs auprès de commanditaires ou de formés potentiels.

- Panorama outils de communication actuels
- Manier les réseaux sociaux à bon escient : intervention de Monsieur Rémy Bayart
- La palette des outils à maîtriser
- Intervention de Madame Anuyli Peneda
- Etablir une stratégie réseaux sociaux pertinente en formation : outils, moyens, planification des actions
- Exercice en binôme sur une journée : conception d'une vidéo de promotion d'un parcours de formation sous Canva

Modalités pédagogiques

- ☐ Panorama des méthodes et outils de diffusion de l'offre de formation

BLOC 3 - JOUR 4/7

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un processus d'amélioration continue des dispositifs de formation afin de garantir leur qualité par rapport aux enjeux des métiers et de leur actualisation.

Contenu des séquences

- ✓ Améliorer de façon continue la qualité de ses prestations en réalisant une veille documentaire et de recherche sur les problématiques et les règles de la formation, sur les métiers et sur les évolutions des systèmes éducatifs et de formation et en répondant aux critères d'homologation et de certification en vigueur.

- ✓ Piloter une démarche d'amélioration continue des dispositifs de formation au regard des évaluations réalisées afin de faire évoluer les orientations stratégiques, la mise en œuvre des actions, les compétences des formateurs.

Apport sur l'amélioration continue :
Deming

L'esprit et les enjeux de l'amélioration continue en formation

Les comités qualité : préparation, animation, suivi

L'amélioration continue au quotidien : diffuser un état d'esprit favorable à l'amélioration en continue des pratiques, pour les personnels support (administratif, comptable, moyens généraux) et pour les équipes pédagogiques.

Cas pratique en équipe : mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue sur la base des synthèses de comités qualité d'un organisme de formation.

Modalités pédagogiques

- ☐ Esprit, enjeux et outils de l'amélioration continue
- ☐ Cas pratique : animation et plan de communication d'un plan d'amélioration continue pour un organisme de formation

BLOC 3 - JOUR 5/7

Objectifs pédagogiques

- Mettre en place un processus d'amélioration continue des dispositifs de formation afin de garantir leur qualité par rapport aux enjeux des métiers et de leur actualisation.

Contenu des séquences

- ✓ Concevoir des outils d'évaluation du dispositif de formation au sein de parcours de formation initiale ou continue et en situations de travail afin de mesurer les effets de la formation et d'accompagner les évolutions personnelles et collectives.

Panorama des outils d'évaluation de la qualité de la formation

Retour sur le modèle de Kirkpatrick

Panorama des outils existants : veille et aperçu des enjeux à l'international

Mesurer la qualité d'un dispositif de formation initiale ou continue : exercice

Mesurer la qualité d'un dispositif de formation en situation de travail : exercice

Témoignage d'un responsable d'une académie d'entreprise sur les indicateurs de satisfaction et de ROI et ROE : Essilor ou Ag2r La Mondiale

Modalités pédagogiques

- ☐ Panorama des outils d'évaluation de la qualité de la formation
- ☐ Cas pratique
- ☐ Grand témoin

INTER-SESSION – accompagnement professionnel

Une période de 5 semaines de mise en application vient ponctuer le parcours de ce bloc.

Cette inter-session a pour objectifs de permettre à l'apprenant de bénéficier :

- d'une mise en application dans sa vie professionnelle des concepts abordés en formation,
- d'une phase de réflexivité sur sa propre montée en compétences, ses zones de force, ses zones de progrès prioritaires, et les moyens à mobiliser pour atteindre ses propres objectifs pédagogiques,
- d'un accompagnement professionnel individuel de la part du formateur :
 - Chaque semaine, le formateur convient d'une séance de travail en synchrone avec l'apprenant, en visio-conférence.
 - Les objectifs personnels de l'apprenant sont passés en revue, les modes de progrès sont évoqués, les blocages éventuels et leurs solutions sont abordés, et le plan d'actions et de transfert individuel des apprentissages est à l'œuvre.
 - Chaque séance dure 3H00, et ce pendant 5 semaines.
 - Les apprentissages sont tracés dans le carnet de bord pédagogique de l'apprenant.

BLOC 3 - JOUR 6/7

Objectifs pédagogiques

- Mettre en œuvre une ingénierie financière adaptée à la commande et en adéquation avec les obligations légales d'un organisme de formation.

Contenu des séquences

- ✓ Etablir un devis et construire un dossier de demande de prise en charge auprès des organismes financeurs, en respectant le cadre imposé.

Panorama des organismes financeurs : Europe, Opcos, Régions, Caisse des dépôts, actualité du CPF, enjeux et perspectives du financement de la formation en France

Panorama des dispositifs de financement : FNE, Plan de développement des compétences en PME, enjeux des financements des branches professionnelles, FSE, CPF

Exercice : sur la base de plusieurs cas concrets, identifier les leviers d'appui financier possibles

Démonstration : montage d'un dossier de prise en charge dans une interface Opco

Le relationnel aux financeur publics et institutionnels : créer un réseau, alimenter son réseau, réaliser une veille permanente.

Grand témoin : intervention d'un salarié d'un Opco
Madame Héloïse Pons pour Akto

Modalités pédagogiques

- ☐ Panorama des organismes financeurs
- ☐ Panorama des dispositifs de financement
- ☐ Exercice : sur la base de plusieurs cas concrets, identifier les leviers d'appui financier possibles
- ☐ Grand témoin

BLOC 3 - JOUR 7/7

Objectifs pédagogiques

- Mettre en œuvre une ingénierie financière adaptée à la commande et en adéquation avec les obligations légales d'un organisme de formation.

Contenu des séquences

- ✓ Elaborer et suivre le budget prévisionnel d'un dispositif de formation en respectant les obligations légales et comptables d'un organisme de formation de manière à garantir la faisabilité de la proposition.

Présentation de la structure d'un budget prévisionnel
Les modes d'optimisation du budget formation
Les grands ordres de grandeur à maîtriser
Les tarifs admis et les coûts à ne pas oublier

Les enjeux comptables d'un OF
Les enjeux fiscaux d'un OF : les enjeux liés à la TVA, notamment

Découverte des rubriques d'un budget prévisionnel sur un dispositif de formation

Exercice : préparation d'un budget prévisionnel d'un parcours de formation en blended learning

- ✓ Réaliser les bilans pédagogiques et financiers aux échéances adaptées et conformément aux demandes des financeurs, en collectant les données nécessaires afin de savoir répondre aux exigences réglementaires.

L'enjeu essentiel du BPF
Présentation des rubriques du BPF
Mode de préparation
Les tableaux de bord et outils pour faciliter la préparation en continu du BPF

Modalités pédagogiques

- ☐ Présentation de la structure d'un budget prévisionnel
- ☐ Les grands ordres de grandeurs
- ☐ Les tarifs admis et les coûts à ne pas oublier
- ☐ Cas pratique
- ☐ Le BPF en détail
- ☐ Les outils existants pour faciliter la préparation en continu du BPF

BLOC 3 – EVALUATION – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU BLOC 3

- Dans le respect des dispositions générales mentionnées pages 32 et 33

Conditions de recevabilité :

Être prêt à présenter la situation choisie et son analyse à la date indiquée par l'organisme de formation. Plusieurs dates pourront être proposées par l'organisme de formation.

Composition du jury :

- Monsieur Rémy Meuleman, gérant de l'organisme de formation Five Conseil, ou Monsieur Antonin Gaunand, gérant d'un organisme de formation.
- Monsieur Philippe Gil, co-fondateur et directeur Associé de Ildi ou Monsieur Philippe Lacroix, co-fondateur et directeur Associé de Ildi

Modalités

Présentation orale de l'analyse d'un dispositif de formation conçu, mis en œuvre et évalué.

Cette présentation s'appuiera sur une collecte de preuves professionnelles ordonnées, témoignant de la manière dont les 3 dimensions de l'ingénierie de formation (stratégique, qualité et financière) seront prises en compte.

Organisation de l'épreuve :

La présentation orale respectera les règles de la communication professionnelle. Les jurys seront collectifs et réuniront, autour du jury, au maximum 4 candidats. Pour chaque candidat :

- La présentation orale durera de 15 à 20mn.
- Un échange de 15-20mn sera ensuite prévu.

Le jury rédigera la fiche d'évaluation. Les appréciations qualitatives seront remises au candidat au plus tard un mois après cette date.

2. LE PARCOURS DE FORMATION DETAILLÉ

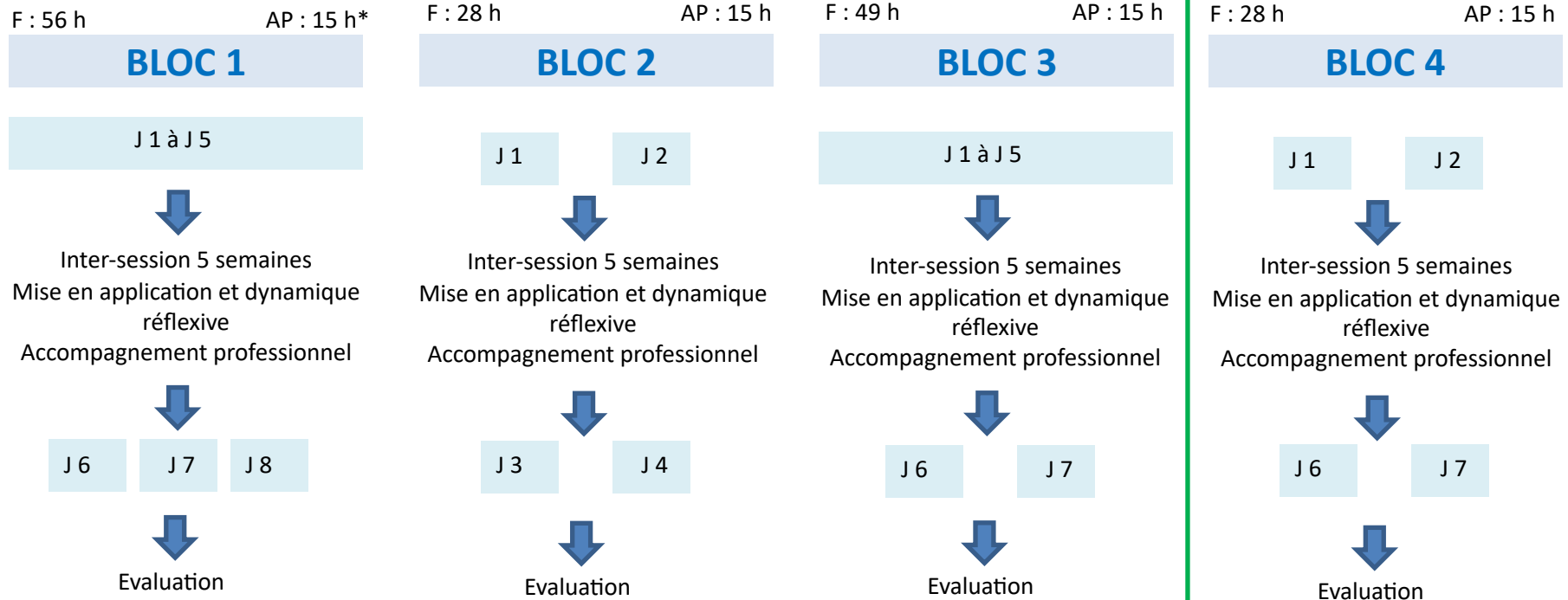
2.4. Bloc 4

Accompagner les équipes dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation pluri-intervenants



2. LE PARCOURS DE FORMATION ET LES BLOCS ASSOCIES

61



Epreuve finale en vue de l'obtention de la certification globale

F : Nombre d'heures total de formation présentielle pour le bloc

AP : Nombre d'heures total d'accompagnement professionnel pour le bloc

* Soit 3 h de suivi individuel par personne et par semaine d'inter-session

BLOC 4 – Accompagner les équipes dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs de formation pluri-intervenants

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les apprenants seront en mesure de :

- Constituer une équipe de formateurs dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de formation pluri-intervenants afin d'enrichir les processus de travail et d'analyse collectifs.
- Accompagner et coordonner l'action d'une équipe pédagogique afin de constituer une communauté de pratique réflexive au service d'un projet de formation.

AUTRES MODALITES D'ORGANISATION

DURÉE DE LA FORMATION

2 jours de 7 h de formation présentielle

Inter-session de 3 semaines avec mise en application autour d'un cas concret et mise en œuvre d'une démarche réflexive de l'apprenant

2 jours de 7 h de formation + plan d'actions

MODALITÉS D'ORGANISATION

7 heures d'apprentissage par jour

Pause déjeuner de 1 heure et pauses intermédiaires

Horaires de 9H00 à 17H30

Effectif : 12 personnes maximum par session

Respect des contraintes sanitaires.

ACCESSIBILITE AUX PERSONNES À MOBILITE REDUITE

Locaux de formation situés en RDC et accessibles aux personnes à mobilité réduite.

LIEU DE LA FORMATION

- 2, avenue d'Eylau 78570 Andrésy à 30 min de Paris dans un cadre propice à l'apprentissage et à la déconnexion
- 43 bd Malesherbes, 75009 Paris

MOYENS ET METHODES PEDAGOGIQUES

Chaque séquence pédagogique est organisée selon le process suivant :

- 1 – Ouverture
- 2 _ Apport théorique : slideshow ou vidéos pédagogiques animées par le formateur
- 3 – Mise en application : cas pratique en individuel ou en équipe en fonction des cas
- 4 – Debriefing
- 5 – Plan de mise en œuvre individuel

SYNOPSIS PROPOSE DE FORMATION

BLOC 4 - JOUR 1/4

Objectifs pédagogiques

- Constituer une équipe de formateurs dans le cadre de la mise en œuvre d'un dispositif de formation pluri-intervenants afin d'enrichir les processus de travail et d'analyse collectifs.

Contenu des séquences

Préambule :

- Inclusion et brise-glace
- Constitution du groupe
- Présentation des objectifs du bloc
- Présentation du parcours global

- ✓ Discerner, en fonction d'une demande, la pertinence d'une proposition de dispositif pluri-intervenants et savoir l'argumenter auprès du commanditaire.

Les enjeux d'un dispositif pluri-intervenants

Les règles à respecter

Les enjeux de l'animation de l'équipe

Les modalités de constitution d'une équipe pluri-intervenants : complémentarité des expertises, des méthodes, et des styles de personnalité !

- ✓ Recruter les intervenants en fonction des compétences nécessaires aux objectifs visés par le dispositif de formation, en sollicitant les réseaux et en s'appuyant sur des compétences repérées dans les réseaux.

Le processus de sélection des intervenants :

préparation sur la base du contexte clients et des objectifs pédagogiques

Le processus de staffing et de contractualisation dans le respect de Qualiopi et du droit du travail

Modalités pédagogiques

- ☐ Exercice brise glace :
L'arbre à personnages

- ☐ Enjeux des dispositifs pluri-intervenants

- ☐ Conseils et méthodes

- ☐ Le processus de sélection des intervenants

BLOC 4 - JOUR 2/4

Objectifs pédagogiques

Accompagner et coordonner l'action d'une équipe pédagogique afin de constituer une communauté de pratique réflexive au service d'un projet de formation.

Contenu des séquences

- ❑ Dans le respect d'un cahier des charges et en se référant à la commande, concevoir un projet de formation collectif, l'argumenter et en expliciter les enjeux et les modalités afin d'accompagner les intervenants dans l'appropriation de l'action ou du dispositif de formation à mettre en place.

Les étapes de la préparation d'un projet de formation

La préparation du briefing des intervenants : les contenus essentiels

La formation des formateurs sur le déroulé pédagogique

Les mécanismes de cohésion d'équipe et d'inclusion pour les formateurs

Techniques de mobilisation d'une équipe projet

- ❑ Animer une équipe d'intervenants en mettant en œuvre des pratiques de collaboration afin de co-construire une ingénierie pédagogique et de structurer une équipe apprenante.

Les étapes clés de l'animation d'une équipe projet

Les outils de cette animation en collectif et en individuel, en présentiel et à distance (Trello...)

Les étapes à ne pas rater : le lancement du projet, le suivi au fil du projet, les étapes de rétroaction, le retour d'expériences et le bilan du projet.

Exercice : Animer un « kick-off meeting » au lancement d'un projet

Exercice : Animer un retour d'expérience en fin de projet

Modalités pédagogiques

- ❑ Outils de pilotage d'un projet de formation
- ❑ Techniques de mobilisation d'une équipe projet
- ❑ Techniques de régulation et de prévention des conflits
- ❑ Créer l'engagement et la cohésion d'une équipe au service de la qualité de l'ingénierie et de l'animation pédagogique
- ❑ Roue de Deming
- ❑ Kick-off meeting
- ❑ Retour d'expérience

INTER-SESSION – accompagnement professionnel

Une période de 5 semaines de mise en application vient ponctuer le parcours de ce bloc.

Cette inter-session a pour objectifs de permettre à l'apprenant de bénéficier :

- d'une mise en application dans sa vie professionnelle des concepts abordés en formation,
- d'une phase de réflexivité sur sa propre montée en compétences, ses zones de force, ses zones de progrès prioritaires, et les moyens à mobiliser pour atteindre ses propres objectifs pédagogiques,
- d'un accompagnement professionnel individuel de la part du formateur :
 - Chaque semaine, le formateur convient d'une séance de travail en synchrone avec l'apprenant, en visio-conférence.
 - Les objectifs personnels de l'apprenant sont passés en revue, les modes de progrès sont évoqués, les blocages éventuels et leurs solutions sont abordés, et le plan d'actions et de transfert individuel des apprentissages est à l'œuvre.
 - Chaque séance dure 3H00, et ce pendant 5 semaines.
 - Les apprentissages sont tracés dans le carnet de bord pédagogique de l'apprenant.

BLOC 4 - JOUR 3/4

Objectifs pédagogiques

Accompagner et coordonner l'action d'une équipe pédagogique afin de constituer une communauté de pratique réflexive au service d'un projet de formation.

Contenu des séquences

- ✓ Définir et mettre en œuvre les démarches et les outils nécessaires à une ingénierie collective (gestion des plannings, calendrier des réunions, prévision des outils de communication et d'information, suivi et évaluation de la formation) afin de favoriser et faciliter le travail collectif de l'équipe pédagogique.

Les étapes projet d'une ingénierie collective d'un parcours de formation

Les outils de l'ingénierie collective d'un parcours de formation :

- outils de planification
- outils de communication à distance
- Trello
- outils de la méthode GTD

Communiquer efficacement en équipe projet

Le rôle du chef de projet / animateur d'une équipe pédagogique

Piloter la progression d'une ingénierie collective d'un parcours de formation :

Cas pratique en équipe : définition des temps forts
Entraînement à l'animation des points de pilotage

Modalités pédagogiques

- ☐ Outils de planification
- ☐ Découverte du Trello
- ☐ Méthodes et outils d'animation d'une ingénierie collective
- ☐ Cas pratiques

BLOC 4 - JOUR 4/4

Objectifs pédagogiques

Accompagner et coordonner l'action d'une équipe pédagogique afin de constituer une communauté de pratique réflexive au service d'un projet de formation.

Contenu des séquences

- ✓ Mettre en œuvre les activités nécessaires au développement professionnel des formateurs en accompagnant la lecture des situations d'apprentissage et de formation, en particulier en prenant appui sur les différentes conceptions de l'analyse des pratiques en formation, afin de développer une intelligence collective des apprentissages.

Mettre en place un outil d'évaluation et d'amélioration en continu des parcours de formation

Rassurer les formateurs sur leur posture, les faire entrer dans une dynamique d'amélioration continue

Animer et debriefer sur les bilans formateurs à l'issue des sessions de formation

Animer la montée en compétence continue des équipes de formateurs : organisation de webinars, de lunch and learn, participation à des salons professionnels, debriefings en équipe des salons professionnels...

Cas pratique : animation d'un point de suivi en individuel avec un formateur

Synthèse : mettre en place son propre plan de progrès individuel

Modalités pédagogiques

- Mettre en place un outil d'évaluation et d'amélioration en continu des parcours de formation

BLOC 4 – EVALUATION – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU BLOC 4

- Dans le respect des dispositions générales mentionnées pages 32 et 33

Conditions de recevabilité :

Remettre, à la date indiquée par l'organisme de formation, deux exemplaires du document dactylographié et relié, accompagnés de la version numérique.

Composition du jury :

- Monsieur Rémy Meuleman, gérant de l'organisme de formation Five Conseil, ou Monsieur Antonin Gaunand, gérant d'un organisme de formation.
- Monsieur Philippe Gil, co-fondateur et directeur Associé de Ildi ou Monsieur Philippe Lacroix, co-fondateur et directeur Associé de Ildi

Modalités :

Production d'un écrit professionnel d'analyse d'un dispositif de formation pluri-intervenants. L'écrit présentera la manière dont :

- Une équipe a été constituée en cohérence avec les visées recherchées et la manière dont elle a été accompagnée ;
- Le dispositif témoignant d'une pratique collaborative.

L'écrit de 15-20 pages hors annexes respectera les normes citées au Bloc 1.

Organisation de l'épreuve :

L'écrit sera évalué par un jury de deux lecteurs, un dirigeant, ou son représentant, d'un organisme de formation qui n'est pas celui de candidat et un professionnel du secteur d'activité.

Le jury rédigera la fiche d'évaluation. Les appréciations qualitatives seront remises au candidat au plus tard un mois après cette date.

2. LE PARCOURS DE FORMATION DETAILLÉ

2.5.

Organisation de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle



5 - Organisation de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle

○ 5.1. Dispositions générales

L'évaluation de l'épreuve intégrative finale se déroule après l'évaluation avec avis favorable des blocs 1, 2, 3 et 4. Les jurys d'évaluation de l'épreuve intégrative finale sont présidés par un membre de la commission de certification présent au moment du déroulement des jurys d'évaluation. Il lance les jurys d'évaluation et préside l'harmonisation finale.

Le président du jury est à la disposition des jurés et peut participer aux jurys d'évaluation.

Les jurys d'évaluation comportent au moins 2 membres dont obligatoirement un dirigeant, ou son représentant, d'un organisme de formation qui n'est pas celui de candidat et un professionnel du secteur d'activité.

La neutralité du président et des membres des jurys d'évaluation de l'épreuve intégrative finale est un impératif. Pour garantir cette neutralité, le président et chaque membre des jurys d'évaluation signe une clause précisant « les membres des jurys d'évaluation s'engagent à signaler tout lien privilégié existant ou ayant existé avec les personnes se présentant à l'évaluation ».

L'évaluation de l'épreuve intégrative finale donne lieu à la rédaction d'une fiche d'évaluation et d'un PV conformes aux modèles validés par la commission de certification.

Les dossiers écrits de l'épreuve intégrative finale des candidats sont confidentiels et ne peuvent être gardés par les membres des jurys. Seuls les candidats sont habilités à les remettre à la personne de leur choix.

Les membres des jurys d'évaluation doivent être présents sur l'ensemble de la journée d'évaluation de l'épreuve intégrative finale et sont tenus d'assister à l'ensemble du temps d'harmonisation.

5 - Organisation de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle

○ 5.2. Évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle

Conditions de recevabilité :

Avoir reçu un avis favorable à l'évaluation des blocs 1,2, 3 et 4 ou avoir déjà validé ces blocs (par équivalence ou validations antérieures)

Remettre l'écrit dactylographié et relié en 3 exemplaires à l'organisme de formation habilité à organiser les épreuves, accompagné de la version numérique, 4 semaines avant la date de la présentation orale.

Modalités : (dans le respect des critères détaillés dans le référentiel de certification)

Un écrit professionnel de relecture et d'analyse de situations significatives du parcours professionnel :

Il prend appui sur l'expérience professionnelle construite.

Il explicite le sens, la pertinence et les perspectives des actions professionnelles exercées et témoigne de la construction d'une identité professionnelle.

L'implication personnelle de l'auteur dans l'écriture à ses différentes phases de production est mise en évidence.

Cet écrit respectera les normes énoncées dans le règlement général de la certification.

Présentation orale de l'écrit devant un jury sera présidé par un membre de la commission de certification et composé pour moitié de professionnels du secteur d'activité.

- 15 à 20 minutes de présentation orale
- 30 à 40 minutes d'échange avec le jury.

L'organisation de l'épreuve et les modalités de fonctionnement des jurys d'évaluation devront respecter strictement le règlement général de la certification.

5 - Organisation de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle

○ 5.3. Les missions du directeur de l'OF responsable de l'organisation des jurys d'évaluation de l'épreuve intégrative finale

En amont de l'organisation des jurys :

Le directeur de notre Organisme de Formation (OF) sera responsable de l'organisation des jurys se déroulant sur nos sites.

Elle devra :

- Adresser au président des jurys d'évaluation de l'épreuve intégrative finale la composition des jurys d'évaluation et la répartition des candidats au sein de ces jurys un mois avant la tenue des jurys.
- Adresser, au président du jury et aux membres des jurys d'évaluation, les écrits rédigés par les candidats trois semaines avant le déroulement des commissions. Adresser également le référentiel de la certification.
- Adresser aux candidats la convocation aux jurys.

Un entretien téléphonique avec le président du jury sera organisé afin d'envisager ensemble l'organisation de la journée et préparer ensemble les documents nécessaires à son bon déroulé.

Information et convocation des candidats :

Les candidats seront informés du cadre de la certification par la mise à disposition du règlement général de certification par la voie de la formation et du rapport des jurys.

Le jury d'évaluation donnera lieu à l'envoi d'une convocation par l'organisme de formation. Celle-ci peut être faite par voie numérique.

Le candidat émerge lors de la tenue du jury d'évaluation.

Le jour du jury

Le directeur de l'OF fournit au président de jury :

- Le dossier de chaque candidat comprenant : le CV du candidat, la copie du diplôme le plus élevé du candidat et les fiches d'évaluation des Blocs 1, 2, 3 et 4 le concernant.
- Les PV de jury (1 par jury comportant la liste des candidats se présentant à l'épreuve devant ce jury). Chaque PV devra être signé par les membres du jury. Ce PV contient la clause de neutralité de chaque membre du jury au regard des candidats qu'il reçoit (Cf. modèle PV).
Chaque candidat émerge sur ce PV au moment où il se présente devant le jury.
- Les « fiches synthèses » individuelles qui permettront au président de proposer un avis à la commission de certification.

5 - Organisation de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle

○ 5.4. Composition du dossier du candidat transmis à la commission de certification

Le dossier du candidat sera constitué par nos soins. Il comportera le CV et la copie du diplôme le plus élevé du candidat ainsi que le résultat des évaluations des Blocs 1, 2, 3, 4 et de l'épreuve intégrative finale.

○ 5.5. Procédure et règlement du jury final d'évaluation

Le président de jury, mandaté par la Commission de certification, se déplace pour chaque jury d'évaluation de l'épreuve intégrative finale, jury nommé « jury final d'évaluation ».

Rôle du président du jury final d'évaluation :

Rendre compte à la commission de certification en tant que Président de jury la représentant.

- Garantir la validité de l'ensemble des épreuves d'évaluation des différents blocs composant la certification (le référent commun étant le référentiel de certification) et s'assurer de la conformité des jurys d'évaluation (organisation des épreuves, composition et neutralité des jurys).
- Alerter, le cas échéant, le responsable de formation sur des dysfonctionnements constatés.
- Lancer en début de journée les jurys d'évaluation de l'épreuve intégrative finale en redonnant le cadre de l'épreuve et en posant les vigilances nécessaires.
- Animer la commission d'harmonisation finale avec les différents membres des jurys d'évaluation et arbitrer les propositions de décisions pour l'évaluation de l'épreuve intégrative finale en dernier ressort. L'ensemble des membres des jurys sont présents au moment de l'harmonisation.
- Valider la rédaction des documents administratifs indispensables : procès-verbal et fiches de synthèse sur lesquelles seront notifiées les propositions de validation de chacun des blocs.
- Faire signer aux membres des jurys d'évaluation le PV de jury comportant la clause précisant « les membres des jurys d'évaluation s'engagent à signaler tout lien privilégié existant ou ayant existé avec les personnes se présentant à la validation », afin de garantir la neutralité des membres des jurys d'évaluation de l'épreuve intégrative finale.
- S'assurer de l'émargement par les candidats
- Le président est à la disposition des jurés et peut participer à l'un ou l'autre des jurys d'évaluation.

5 - Organisation de l'évaluation de l'épreuve intégrative finale : construction d'une identité professionnelle

A l'issue du jury final, le président :

- Emportera avec lui les originaux des PV de jury, des fiches de synthèse et des dossiers des candidats pour lesquels l'épreuve aura été évaluée avec un avis défavorable.
- Il conservera ces documents jusqu'à la commission de certification qui statuera.
- Il alertera la commission de certification en cas de dysfonctionnement constaté afin que celle-ci puisse envisager les actions correctrices à mener.

VOTRE EQUIPE DE FORMATEURS EXPERTS

CV du formateur : Caroline Maujonnet

Principales expériences professionnelles

■ 2015 à ce jour : Groupe Maujonnet : Fondatrice et Présidente

Le groupe réunit maintenant 5 entreprises, dont 2 cabinets de conseil et 3 organismes de formation

Dans ce cadre, en lien avec votre projet, nous pouvons citer :

- **Academies factory** : nous créons et accompagnons le développement des académies d'entreprise pour nos clients grands comptes et ETI. Nous créons et accompagnons chaque année plusieurs académies pour nos clients (AG2R La Mondiale, Groupe Galileo Studialis, Europcar France, PGA Motors, L'Oréal, Pernod Ricard, Académie de la Santé publique, DDS, Idéal des Gourmands,...)
- **Management & leadership Institute** : nous animons des séminaires de formation destinés aux formateurs et enseignants de tous secteurs et tous types d'OF : formateurs indépendants, enseignants en CFA, formateurs au sein d'un centre de formation privé, d'une académie d'entreprise...
- **Maujonnet Consulting** : Cabinet de conseil spécialisé dans la réflexion stratégique et le développement RH des TPE et PME de tous secteurs. Nos missions d'appui conseil RH, au nombre de 40 chaque année, dans toute la France, sont prises en charge intégralement par Akto, Opco 2I, Atlas, Afdas, Opcommerce.

■ 2012 - 2015 : Groupe JULHIET STERWEN - Directeur Associé groupe

Management de l'équipe de consultants du bureau de Paris – 50 consultants internes

Développement commercial de l'entité spécialisée dans le conseil RH et les formations au management

Pilotage des grands projets internationaux du bureau de Paris

■ 2008 – 2012 : DEMOS – ENTITE DEMOS CONSULTING

Directeur - Direction de trois entités :

- Demos Consulting - entité spécialisée en conseil RH / Stratégie RH
- Institut Demos – Institut de recherches et de conférences
- Demos Executive – entité spécialisée dans la formation des dirigeants



Principales expériences professionnelles (suite)

▪ 2005- 2008 : ALTEDIA – Consultante junior puis chef de projet

- ✓ Benchmarking et élaboration d'une méthodologie sur les universités d'entreprise : Groupe ONA (Maroc)
- ✓ Conseil en Organisation et conduite du changement :
CNAMTS, Hôpital Foch (Suresnes), AREVA, EDF (audit d'organisation lors de la prise de poste de ; Janssen Cilag (Groupe Johnson & Johnson),
- ✓ Ingénierie pédagogique et animation de séminaires de management en Espagne, au Maroc, aux Etats-Unis, Colombie et Mexique

▪ 2004- 2005 : ACCENTURE – Consultante junior

Consultante au sein de missions de réorganisation et de conduite du changement - Entités Change Management puis Strategie
Spécialisation en RH et stratégie de changement.

FORMATION INITIALE :

- HEC Montréal : MBA - Management des Organisations – Major de promotion
- Sciences-Po Paris : Coursus de formation initiale complet - Master II Section CRH - Major de promotion (promo 2000)

CHARGES DE COURS :

- 2014 à ce jour : CELSA – Université Panthéon Sorbonne - Maître de conférences en Master II Management et Ressources Humaines
- 2007-2012 - Sciences-Po Paris – Maître de conférences dans le Master II - RH et communication
- 2002-2005 - HEC Montréal – Psychologie des Organisations

LANGUES :

- Anglais : bilingue - Animation de séminaires en management et de cours en anglais
- Espagnol : bilingue - Animation de séminaires et de cours en espagnol
- Arabe moderne : lu – écrit
- Grec ancien : helléniste passionnée

Caroline Maujonnet

Quelques expériences récentes en formation de formateurs

- **CFA Saint-Jean :**

Conception et animation d'un programme de formation de formateurs destiné en sur-mesure aux enseignants du CFA dans les cursus de Bac professionnel et de CAP Petite-Enfance, Plomberie, électricité

- **Formation Buralistes :**

Formation des formateurs internes en vue du renouvellement de l'agrément des douanes et de l'audit de surveillance Qualiopi.
12 formateurs formés sur un an

- **Keep Cool Neones :**

Création du centre de formation groupe à Aix en Provence pour toute la France (2021-2023)
Formation de 20 formateurs occasionnels sur 2 ans

- **Acorus :**

Création du CFA de plombier chauffagiste à Nantes pour toute la France (2022-2023)
Formation de 30 formateurs occasionnels et enseignants du CFA d'entreprise

- **Immobilière 3F**

Conception et animation d'un parcours de formation de formateurs internes sur 2 ans pour l'académie du groupe
36 formateurs formés sur 3 ans
France

- **Société Générale :**

Conception et animation d'un parcours de formation de formateurs internes sur 2 ans pour l'académie du groupe
148 formateurs formés sur 3 ans
France – Maroc - Russie

- **Eramet :**

Conception et animation d'un parcours de formation de formateurs internes sur 2 ans pour l'académie du groupe
160 managers formés sur 3 ans – animations en français et en anglais
France – Etats-Unis – Chine

Caroline Maujonnet

Expériences en création d'académies d'entreprise (centres de formation internes aux grands groupes)

- Groupe Richemont (Cartier) : création ex-nihilo de l'académie d'entreprise à Fribourg (Suisse)
- Groupe Pernod Ricard : création ex-nihilo de l'académie d'entreprise
- Groupe L'Oréal : refonte de l'offre du Learning for Development interne
- Groupe AG2R La Mondiale : création de 4 campus métier
- Groupe Berriri : accompagnement à la création de l'Académie interne
- Groupe Keep Cool : accompagnement à la création de l'Académie interne
- Groupe Izmocars : accompagnement à la création de l'Académie interne
- Agrosolutions : accompagnement à la création de l'Académie interne
- For-Mapy : accompagnement à la création de l'Académie interne
- Acorus : accompagnement à la création de l'Académie interne
- Noalys/Natecia (secteur hospitalier) : accompagnement à la création de l'Académie interne

Antonin **GAUNAND**

Formateur expert

Formation initiale et continue (dont certifications professionnelles) :

- MBTI niveau 1 (2019)
- Paris V - Master Consultant et Expert en Formation (2006-2007)
- Cnam - Ingénierie et animation de formation (2005-2007)
- Paris II - DEA Droit de la Communication (2003-2004)

Charges de cours :

- Neoma (module Leadership)

Expériences en lien avec l'expertise dispensée en formation :

- Il a formé de nombreuses personnes à la facilitation et à la conception et à l'animation de formations :
 - **Co-fondateur d'un organisme de formation** : sélection, accompagnement et montée en compétences d'une équipe de 6 formateurs (sur les thématiques de l'agilité, de la facilitation et du travail en équipe) ;
 - **Secteur bancaire** : formation de plus d'une centaine de facilitateurs internes (conception et animation d'ateliers) ;
 - **Thalès et Naval Group** : formation de formateurs ;
 - **Jungheinrich** : formation de formateurs ;
 - **Interventions dans des écoles** : Neoma, Ecole Montsouris, Université de Cergy, etc.
 - **Sciences po Executive Education** : conception et animation du module inter « Manager des projets complexes ».
- Formé à la **conception et à l'animation de formations** (Cnam - 2005-2007)
- Titulaire d'un **Master Expert et Consultant en Formation** (Paris V - 2006-2007)



Mini CV :

Consultant-formateur depuis 2006, Antonin Gaunand est un spécialiste du travail en équipe. Formé au Cnam à la conception et à l'animation de formation, il est titulaire d'un DEA Droit de la Communication et d'un Master Expert en Consultant en Formation.

Auteur de l'ouvrage « Le Leadership agile » (Eyrolles), il a conçu et animé de nombreuses formations sur les thématiques :

- Du management et du leadership ;
- De la formation de formateurs ;
- Du travail en équipe ;
- De la facilitation de groupes.

Il intervient à tous les niveaux des organisations (comités de direction, managers et équipes), dans des secteurs variés :

- Univers du web : Deezer, BlaBlaCar, Vestiaire Collective, Artefact, ContentSquare, etc.
- Grands groupes : EDF, AXA, Orange, Veolia, Transdev, Bouygues, Thalès, Humanis, etc.
- Fédérations sportives : Comité National Olympique et Sportif Français, Fédération Française de Handball, etc.

Depuis 2019, il anime la formation inter « Manager des projets complexes » pour Sciences Po Executive Education.

Mouna BEYK



Mouna BEYK

Formateur expert



Formation initiale et continue (dont certifications professionnelles) :

- Ingénieur en informatique et mathématiques appliquées Grenoble INP-ENSIMAG
- Coach de la personne et de l'équipe, Systémique et dynamique à l'IFOD
- Repères en psychopathologie dans l'exercice du coaching
- Certifiée pour l'utilisation de l'inventaire typologique de personnalité Golden®
- Certifiée praticienne de l'approche ActionTypes®
- Certifiée coach en art oratoire OratorCoach®
- Accréditée Associé SFCoach®

Charges de cours :

- Management à l'ENSTA-ParisTech pour les étudiants de Master2 (2006-2017)

Expériences en lien avec l'expertise dispensée en formation :

- Tutrice du programme DrBoss
- Tutrice dans le programme (Ré)Actifs du passage du salariat à l'entrepreneuriat

- Accompagnement individuel de managers et d'entrepreneurs
 - présence et leadership grâce à l'art oratoire
 - questions de management : équipe, projet, gestion des relations, recrutement, manager au féminin
 - prise de poste, passage d'expert à manager, de manager à dirigeant
 - réussite de projet
 - choix d'évolution professionnelle
 - développement de son agilité grâce à ses propres ressources

- Accompagnement de projet et de dynamique collective
 - ateliers de développement de pratiques (management et relations humaines)
 - accompagnement du changement et de la mise en place de groupes-projets au sein d'une organisation professionnelle
 - accompagnement de la création du réseau professionnel des membres, actuels et anciens, d'un institut de recherche
 - accompagnement de la constitution d'une équipe performante durable, à l'étape de croissance de TPE à PME
 - accompagnement de comité de direction en termes de cohésion et d'évolution des pratiques managériales

Mini CV :

■ Madame Mouna Beyk, ingénieur Grenoble INP-ENSIMAG, vient du monde de l'entreprise où elle a exercé, pendant 14 ans, différents métiers et responsabilités, notamment en conseil et R&D. Elle est coach Professionnel depuis 2004, accréditée SFCoach®, certifiée coach en art oratoire OratorCoach® et praticienne de l'approche ActionTypes®.

Elle aide notamment les managers et les entrepreneurs à trouver ou retrouver du sens dans leur travail pour gagner en énergie et en plaisir. Elle est spécialiste de l'art de la relation et de la dynamique de réussite de projet.

Pour elle, l'enjeu principal est que les personnes aillent vers plus d'autonomie et de responsabilité.

Elle intervient en tant que coach professionnelle et tutrice dans les programmes de management de Lead and Win Institute.

Aldo FRANCO





Aldo FRANCO

Expert Management et Gestion du temps / Externe au cabinet

Formation initiale et continue (dont certifications professionnelles) :

- Coach certifié au DOJO 2011
- Formation et certification à Méthode Arc-en-ciel – Success Insights 2002
- Formation de Directeur de personnel à l'IGS 1990
- Maîtrise de Psychologie clinique 1980
- Diplôme d'état d'Educateur spécialisé 1977
- CAP d'Ajusteur 1971



Expériences professionnelles :

■ **Management des équipes et des personnes**

Managers débutants et perfectionnement / Managers expérimentés

Clients : EUTELSAT - Groupes TDF - Groupe TOTAL - Groupes AXA - EGIS - Crédit Mutuel CIC - BNF Bibliothèque François Mitterrand - ENGIE - France Agrimer - ELIOR - UGAP - Groupe SNCF - AIR LIQUIDE - CARREFOUR - MAIRIE DE PARIS, MARSEILLE - ACCENTURE - Pôle emploi - DGA - BNP PARIBAS - CHAMPION - AGF - GDF Suez - FROMAGERIES DE L'ERMITAGE - ADP (Aéroports De Paris) - TECHNIP - Laboratoires GSK - Michael KOOR

■ **Gestion des conflits au quotidien : Détecter, analyser, prévenir et résoudre (régulation, médiation, arbitrage)**

Clients : Groupe SNCF (320 managers) - 35 PROVISEURS DE LYCEES TECHNIQUES - GENERAL ELECTRIC - ENGIE - CARREFOUR - TECHNIP - FORUM SANTE - CNP Assurances - Groupe NESTLE - COVEA Finance - CNRS - DGAC (Direction Générale de l'Aviation Civile).

■ **Maîtrise du temps, des priorités pour tout public et Temps-Mieux Spécial Managers**

Clients : Groupe DANONE - Groupe AUCHAN - Banque Neuflize - CIPAV - NATIXIS - NOVO NORDISK - NOVARTIS - BOUYGUES - Musée Jacques Chirac BRANLY - Groupe BOSTON Scientific - CNAV - Groupe HABITAT - METTLER TOLEDO - Groupe TOTAL - ENEDIS - Crédit Mutuel - ZURICH ASSURANCES - BNF Bibliothèque François Mitterrand - POLE SANTÉ TRAVAIL - CÉLESTE - RADIO FRANCE

■ **Formation de formateurs**

Clients : SENAT - Caisse des Dépôts et Consignations - Ethicon (JOHNSON & JOHNSON) - SIEMENS



Expériences professionnelles :

- **2008 - 2021 Coach - Consultant Formateur Senior Partenaire de la CEGOS depuis 13 ans**

- **2014 - 2020 Coach Rôliste**

/ Jeux de rôles professionnels - Interventions lors de formations au management et gestion du temps comme comédien et entraîneur à des situations délicates de management via « La Porte s'ouvre » <https://laportesouvre.com/>

- **2007 - 2010 Consultant formateur Senior chez CENTOR IDEP**

- **2003 - 2007 Création, direction cabinet de conseil, formation sur mesure Calypso** - Consultant Formateur

- **1987 - 1989 Chargé de mission au Centre INFFO** : Dép. Méthodologie de la formation. Organisation, animation de colloques et d'ateliers avec des Partenaires (Ministères, Medef, Organisations syndicales, chercheurs, organismes de formation...)

Activités de développement personnel, artistique, social

- Auteur et comédien du spectacle « Amour et chocolat » (seul en scène joué depuis 2014 au théâtre des Blancs-Manteaux et au Festival d'Avignon en 2019 - <https://www.billetreduc.com/215562/evt.htm>)

- Co-Patron du Social Bar - <https://www.social-bar.org/>

- Maraudes avec les Restaurants du cœur.