



**ACADÉMIE
DE PARIS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique –
CAFFA**

Session 2021

Rapport du jury

Rapport présente par :
Peter Steck,
Président du jury

NB : Par souci de clarté et de fluidité de la lecture, et en correspondance avec la réglementation en vigueur, la double écriture des terminaisons des mots féminin/masculin (exemple : « candidat.e ») n'est pas appliquée, étant bien entendu que ces mots font référence aux femmes comme aux hommes.

Textes de référence :

- Circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019 « Schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale - 2019-2022 »
- Circulaire 2015-110 du 21-07-2015 relative au certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique (CAFFA).

C'est notamment la circulaire de 2015 qui contient un descriptif détaillé des compétences attendues par les candidats.

Avant-propos

Le CAFFA pour les enseignants du second degré, tout comme le CAFIPEMF pour les enseignants du premier degré, a pour objectif de développer les compétences des formateurs en académie et de contribuer au rapprochement des cultures professionnelles des formateurs des deux degrés.

Ces compétences sont décrites par un référentiel et s'inscrivent dans la logique du schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale 2019 – 2022 (circulaire n° 2019-133 du 23-9-2019)

La certification fait, donc, partie d'un processus plus large de professionnalisation des professeurs intervenant dans la formation initiale et continue des enseignants que ce soit au sein des INSPE, en tant que tuteur de différents types de stagiaires-enseignants, pour la formation des néotitulaires ou dans le cadre du plan académique de formation. La brochure « Compétences et parcours du formateur » téléchargeable sur le site académique décrit en détail la place de la certification au sein de ce processus plus large.

L'enjeu de la certification est de taille et l'académie de Paris vise à certifier un plus grand nombre d'enseignants afin de mieux pouvoir accompagner tous les professeurs dans leur développement professionnel.

Le CAFFA est ouvert à l'inscription de tout professeur sous les conditions mentionnées dans la circulaire du 20 juillet 2015. Dans l'académie de Paris, elle attire principalement des enseignants qui sont déjà engagés dans la formation ou le tutorat, mais également des professeurs qui s'intéressent à la formation de leurs pairs et qui souhaitent s'y engager.

À cet égard, la phase d'admissibilité sert à un travail de réflexion et d'autoanalyse concernant le changement de posture d'un « enseignant d'élèves » à un « enseignant de professeurs ». Les épreuves d'admissibilité doivent permettre d'identifier le potentiel des enseignants au regard des descripteurs de compétences des formateurs. Ce travail sur la posture est approfondi pendant la phase d'admission et complété par un apport en connaissances didactiques de la formation continue et par un

entraînement aux techniques et savoir-faire de la formation d'adultes en milieu professionnel. Pendant les épreuves d'admission, les candidats témoignent déjà d'une certaine expertise et surtout des avancées dans le changement de posture qui se sont opérées pendant les deux phases de la certification.

Tout au long du processus de certification, l'académie accompagne les candidats par un plan de formation piloté conjointement par la DAFOR et les corps d'inspection. Tout professeur intéressé par le CAFFA est invité à prendre contact avec les inspectrices et inspecteurs de sa discipline ou de sa spécialité et à participer à la réunion d'information organisée par la DAFOR pour préciser le projet.

Le présent rapport couvre les sessions 2020 et 2021, toutes les deux caractérisées par la crise sanitaire qui a bouleversé le plan de formation et le calendrier des épreuves. Il a demandé à tous les acteurs, et en premier lieu aux candidats, mais aussi aux formateurs impliqués, de s'adapter en permanence et d'expérimenter de nouvelles formes d'animation, notamment à distance. On peut, aujourd'hui déjà, constater et louer la flexibilité, l'inventivité et l'engagement particulier des candidats dans une période difficile et le jury tient à féliciter l'ensemble des candidats pour leur engagement.

Observations des résultats.

	inscrits	présents	résultat	Taux de réussite
2018				
admissibilité	36	28	24 admissibles	85,7%
admission	25	16	9 admis	56,3%
2019				
admissibilité	34	21	15 admissibles	72,4%
admission	20	17	12 admis	70,5%
2020				
admissibilité	26	19	12 admissibles	63,1%
admission	15	10	9 admis	90%
2021				
admissibilité	28	19	12 admissibles	63,2%
admission	13	11	8 admis	72,7%

La baisse du nombre d'inscrits peut s'expliquer par la certification d'un bon nombre de formateurs déjà en fonction depuis l'installation du CAFFA. Il s'agit toutefois d'une tendance qu'il s'agit d'observer.

Le nombre de candidats inscrits qui ne se présente finalement pas aux épreuves a légèrement baissé. Toutefois, la DAFOR et les corps d'inspection travaillent à un meilleur accompagnement des candidats inscrits pour approfondir les projets des

candidats tout en étant conscients que ces projets peuvent être contrecarrés par des changements dans les conditions de travail des enseignants.

On peut également constater que le taux de réussite à l'admissibilité a baissé. Il s'est stabilisé pour la session 2021. Le taux de réussite à l'admission se tient à un niveau élevé. Ce sont là les signes d'une diversification des profils des candidats à l'admissibilité et d'un accompagnement plus adapté à l'admission.

Les attentes du jury

La qualification au CAFFA n'est pas une validation des acquis d'expérience. La diversité des profils et des parcours ne doit pas faire oublier les enjeux centraux, communs à tous : la capacité à accompagner les changements au sein de l'institution, à renouveler les modes de formation, à réfléchir sur les évolutions majeures dans une approche globale du système éducatif et du parcours des élèves.

Si l'académie puise dans les personnes titulaires du CAFFA pour alimenter le réseau des professeurs formateurs académique (PFA), l'obtention du CAFFA n'entraîne pas automatiquement la nomination dans les missions des PFA. La CAFFA est une certification d'un niveau de compétences de formateur suffisant pour assurer des missions de formation dans la formation initiale et continue des enseignants. Il s'agit d'un élément, certes important, dans le projet académique de professionnalisation des formateurs.

Le jury examine donc une expertise pédagogique des candidats qui doit relier le diagnostic des besoins (d'un professeur, d'une équipe, d'un établissement, d'un bassin) à une action de formation et d'accompagnement. Même si la personnalité d'un enseignant est un élément important dans la relation pédagogique qu'il doit installer avec les personnes en formation, le formateur n'est pas prescripteur d'une méthode ou démarche personnelle. Les candidats doivent démontrer qu'ils ont réfléchi à l'accompagnement d'un processus de professionnalisation des professeurs autour de dimensions clés : les capacités à mieux comprendre le cadre professionnel, les enjeux à traiter, les cultures didactiques et disciplinaires à mobiliser, les démarches permanentes de diagnostic, d'autoévaluation, de régulation, d'adaptation.

Il est également important d'avoir une réflexion sur la dimension collective de la formation, sur le travail coopératif et sur les collectifs de travail.

Finalement, le numérique est aujourd'hui partie intégrante de toute réflexion pédagogique.

1. L'admissibilité

1.1 Présentation de l'épreuve

L'épreuve consiste en un entretien avec un jury d'une durée de 45 minutes consistant en un exposé de 15 minutes suivi d'un échange de 30 minutes avec le jury.

L'entretien s'appuie sur un dossier fourni par le candidat composé :

- d'un rapport d'activité de cinq pages maximum hors annexes ;
- les rapports d'évaluation (administrative et pédagogique).

Dans le cadre de l'exposé, le candidat présente son itinéraire personnel. Il s'attache à montrer comment son expérience professionnelle, sa réflexion sur l'enseignement de sa discipline, sur le fonctionnement d'un établissement, sur le travail en inter- et/ou en pluridisciplinarité, sur l'évolution du système éducatif et des missions des enseignants s'inscrivent dans une perspective d'accompagnement et de formation.

L'exposé doit permettre de mettre en relation cette expérience avec des éléments du rapport d'activité, afin d'évaluer :

- la capacité du candidat à se présenter en dégagant les points forts de son parcours et à prendre du recul sur ses expériences professionnelles ;
- la capacité à adapter son activité professionnelle à une diversité de publics et à des contextes scolaires variés ;
- l'engagement dans la vie pédagogique de sa discipline au travers de projets à l'échelle de l'établissement, du bassin ou de l'académie ;
- le regard et l'intérêt pour les actions de formation, voire pour la fonction de formation.

1.2 Le dossier

Dans l'ensemble, les dossiers des candidats respectent les exigences de l'épreuve. Ils sont complets, bien organisés, présentant souvent des expériences riches et variées en formation initiale ou/et en formation continue.

Le jury a apprécié les rapports d'activité qui ne se limitent pas à décrire les expériences du candidat. Il est attendu que le candidat interroge ces expériences au regard des compétences attendues d'un formateur dans le contexte institutionnel. Il s'agit là d'un travail réflexif sur la posture adoptée et à adopter qui doit témoigner d'une évolution. Le descriptif des expériences doit donc être contextualisé ou problématisé et montrer le cheminement du candidat vers la certification CAFFA.

Une organisation du dossier qui recense les différentes expériences pour chaque compétence décrite dans le référentiel ne permet souvent pas aux candidats d'entrer dans une analyse de l'action menée et de mettre en évidence les liens entre les éléments professionnels relatés. Avec ce type de plan, le jury a du mal à se faire une idée de l'action et du profil du candidat.

Par ailleurs, le jury apprécie des récits qui se lisent de façon fluide, qui sont assez explicites et qui correspondent aussi aux exigences formelles d'un écrit professionnel. Il est nécessaire que le registre de langue soit adapté et que les erreurs de langue se limitent à des coquilles qui peuvent toujours échapper à l'œil vigilant d'un relecteur. Le jury conseille de faire relire le dossier par un collègue ou un ami pour s'assurer au plus de répondre à ces exigences concernant la langue.

1.3 L'exposé

Les candidats disposent de 15 minutes, s'ils n'utilisent pas ce temps dans sa totalité, les minutes restantes ne prolongent pas la durée de l'entretien.

D'une manière générale, les candidats ont été bien préparés et ont respecté l'horaire et le jury souligne le sérieux des candidats.

Le jury a apprécié les exposés pendant lesquels les candidats ont trouvé une bonne articulation entre le dossier et l'exposé. Ce dernier doit en effet permettre aux

candidats d'approfondir l'analyse de l'expérience et de démontrer la motivation des candidats pour devenir formateur. Les meilleures prestations ont permis de comprendre le cheminement des candidats vers les missions de formateur. Cela veut dire qu'il faut certes s'appuyer sur les expériences pédagogiques en classe, mais rapidement en tirer des conclusions pour la formation des enseignants.

L'exposé est aussi le moment où l'on peut éventuellement expliquer en quoi les lectures et observations faites ont contribué à la réflexion sur les activités de formateur. Pour certaines prestations, l'annonce d'un plan, sans que cela soit obligatoire, a permis au jury de mieux suivre l'exposé. Un exposé clairement structuré répondant aux exigences de la communication orale avec un débit adapté et une élocution claire a permis aux candidats de mettre en valeur leurs compétences et de faire entrevoir une posture de formateur adéquate.

Si les notes en tant qu'aide-mémoire peuvent s'avérer utiles, le candidat ne doit pas lire son texte de présentation. Il ne peut pas non plus projeter des documents pour des raisons matérielles.

1.4 L'échange

Dans l'ensemble, les échanges sont dynamiques. Les candidats sont à l'écoute, réactifs et dans une attitude réflexive. Certains ont de réelles connaissances sur le système éducatif dans sa globalité et non uniquement dans leur discipline d'enseignement. Le jury apprécie l'échange ouvert et profond entre professionnels de l'éducation qui permet d'entrer dans un raisonnement pédagogique.

Néanmoins, certains candidats ont souvent du mal à sortir de leur posture d'enseignant et à répondre avec celle de formateur. Même si l'expérience de formateur est éventuellement limitée pour certains d'entre eux, des hypothèses sur les compétences à réinvestir ou restants à développer peuvent étayer les réponses. Cela doit permettre d'échanger avec le jury et de démontrer que le candidat s'est engagé dans un processus de professionnalisation dans la mission de formateur. L'échange peut porter sur les forces et les faiblesses du parcours du candidat, celui-ci doit donc être capable de les analyser.

Le jury attend des candidats qu'ils soient précis dans leur expression, notamment lorsqu'ils utilisent de termes techniques. La qualité de la réflexion, un langage clair et approprié et un engagement dans l'échange permettent de maintenir l'attention du jury et de démontrer ce que l'on sait et sait faire.

En conclusion, le jury recommande aux candidats qui préparent l'admissibilité du CAFFA de faire le point sur leurs compétences et leurs besoins de formation en relation avec le référentiel du formateur, de s'informer auprès des PFA en activité afin de mieux cerner la réalité des missions qui leur sont confiées et d'approfondir leurs connaissances du système éducatif et du cadre institutionnel.

2. L'admission

2.1 Présentation des épreuves

L'admission comporte deux épreuves : une épreuve de pratique professionnelle suivie d'un entretien, un mémoire professionnel et sa soutenance. Ces épreuves permettent au jury de se prononcer sur le niveau de maîtrise des compétences professionnelles attendues d'un formateur de personnels enseignants et éducatifs au regard des critères retenus, tels que précisés en annexe 2 dans la grille d'évaluation des épreuves d'admission.

L'épreuve de pratique professionnelle consiste, soit en une analyse de séance dans le cadre du tutorat, soit en l'animation d'une action de formation professionnelle, pédagogique ou éducative - disciplinaire, interdisciplinaire, inter-cycles, inter-degrés - à l'échelle d'un établissement, d'un district ou d'un bassin d'éducation et de formation. Dans les deux cas, l'épreuve se déroule en présence des deux examinateurs qualifiés, adjoints au jury, un inspecteur de la discipline et un professeur de l'INSPE qui assistent pendant 60 à 90 minutes au travail du candidat avec les stagiaires. Cette phase d'observation est suivie d'un entretien de 30 minutes.

NB : Il faut préciser que pour les épreuves de pratique professionnelle, le candidat se voit confier, chaque fois que cela est possible, et obligatoirement s'il ne l'a jamais été, le tutorat d'un stagiaire, d'un étudiant inscrit en master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, ou des actions ponctuelles de tutorat.

L'épreuve de mémoire et de sa soutenance comporte deux parties.

Le mémoire qui consiste en un travail personnel de réflexion portant sur une problématique professionnelle d'accompagnement ou de formation qui implique un engagement personnel du candidat pour réfléchir à sa pratique et l'améliorer. Le mémoire doit faire entre 20 à 30 pages hors annexes.

Lors de la soutenance, le candidat présente son mémoire professionnel pendant 15 minutes, puis, entre dans un échange avec le jury pendant 30 minutes. Si les candidats n'utilisent pas les 15 minutes de l'exposé dans sa totalité, les minutes restantes ne prolongent pas la durée de l'entretien.

2.2 L'épreuve de pratique professionnelle.

La première tâche des candidats est d'identifier l'action qui servira de support à l'épreuve et ensuite de l'organiser en coopération avec les acteurs nécessaires. Pour les analyses de pratique, il s'agit d'organiser en coopération avec les corps d'inspection ou avec l'INSPE une visite en classe. Pour l'animation d'une action de formation, les candidats doivent, très en amont, s'assurer que cette action puisse être intégrée au plan de formation académique et l'organiser avec la DAFOR et, le cas échéant avec les prescripteurs de la formation.

Cette phase de planification et de conception fait, d'une certaine manière, partie de l'épreuve et permet aux candidats de démontrer leur capacité à identifier les bons interlocuteurs, de s'assurer du soutien nécessaire et de montrer leur compréhension du fonctionnement de l'institution.

Pour les sessions 2020 et 2021, ce travail de planification a été très difficile pour les candidats. Il fallait s'adapter aux différents protocoles sanitaires, prévoir différents

scénarios en fonction de l'évolution de situation sanitaire et être très souple quant au calendrier et au recours à des formations à distance. Les candidats ont parfaitement réussi cette adaptation et les examinateurs ont bien entendu tenu compte de la difficulté inédite pour les épreuves.

Pendant l'observation, les examinateurs ont pour objectif d'appréhender la démarche du candidat en tant que formateur. Ils observent notamment les qualités relationnelles du candidat, ses compétences pédagogiques et didactiques, ses méthodes de questionnement, sa capacité à cadrer et à rappeler les règles.

Le jury a particulièrement apprécié :

- une posture bienveillante des candidats contribuant à faciliter les échanges et la prise de parole entre pairs ainsi que l'instauration d'un cadre et d'un climat de travail propices à la réflexion ;
- une clarté dans l'animation des formations ou dans la conduite des entretiens avec les stagiaires, notamment la capacité de donner une ligne directrice clairement identifiable pour les personnes en formation ;
- une mobilisation régulière, diversifiée et pertinente de supports numériques et papiers ;
- une bonne interaction entre la théorie et la pratique.

Le jury a pu observer ces différentes compétences chez la quasi-totalité des candidats. Pour les candidats malheureux, le jury a considéré que ces compétences n'ont pas encore été suffisamment développées.

Pour l'entretien, le jury loue l'esprit d'ouverture des candidats et la qualité des échanges.

Le jury attend du candidat qu'il témoigne d'une véritable capacité à prendre du recul dans l'action de formation qu'il a menée et qu'il peut proposer des pistes de consolidation et de remédiation. Il attend également qu'il soit à l'écoute des remarques, qu'il sache se saisir de toutes les pistes proposées par le jury, tout en expliquant ses choix dans une démarche réflexive.

Si ces entretiens ont une visée évaluative, ils n'en comportent pas moins une dimension formative dans la mesure où le jury tente d'entrer dans un raisonnement d'ordre pédagogique avec les candidats. C'est aussi la capacité des candidats d'entrer dans ce raisonnement avec les examinateurs qui est évaluée.

On attend par ailleurs des candidats une attitude professionnelle et un discours adapté à ses interlocuteurs.

2.3 Le mémoire

La qualité de nombreux mémoires témoigne d'une réelle implication des candidats tant dans leur rédaction, que dans le questionnement, l'argumentation et l'étayage théorique. L'exercice est donc dans l'ensemble réussi.

Le jury renvoie en premier lieu aux conseils qui ont pu être énoncés dans les rapports des années 2018 et 2019.

Le mémoire est avant tout une réflexion personnelle ancrée dans la pratique des candidats. Il s'agit donc d'un mémoire professionnel et non pas d'un mémoire de

recherche. Il est basé sur une thématique choisie par le candidat et doit poser une question qui est examinée à l'aune de l'expérience de l'action menée pour l'épreuve de pratique professionnelle, mais peut aussi s'appuyer sur d'autres expériences de formation que le candidat a pu faire. Il doit démontrer la capacité du candidat à prendre du recul par rapport à son activité et expliquer en quoi ce recul, l'inspiration par des écrits théoriques et les expérimentations menées ont fait avancer le candidat dans le développement de ses compétences de formateur. D'une certaine manière, le mémoire est un témoignage du processus de professionnalisation des formateurs et le jury apprécie l'avance des candidats sur ce chemin, leur capacité de réflexion, mais aussi leur capacité à la formaliser.

Pour ce dernier point, le jury insiste sur la nécessaire qualité de l'expression, la richesse du vocabulaire, la précision dans l'emploi des termes techniques et l'exigence sur le registre et la correction de la langue. Comme pour le dossier de l'admissibilité, le jury invite les candidats à faire relire le mémoire par d'autres personnes.

Par ailleurs, les candidats sont accompagnés par une unité spécifique dans le plan de formation au CAFFA.

2.4 La soutenance du mémoire

La présentation orale a été bien préparée, le temps imparti a globalement été respecté. L'enjeu de la présentation du mémoire consiste en une bonne articulation entre le mémoire et sa présentation. Il s'agit d'élargir certains aspects du mémoire et de mettre en avant un ou plusieurs points auxquels le candidat attache une importance particulière. La présentation doit permettre au jury d'avoir une vision encore plus claire de l'évolution des candidats.

Le jury attend également du candidat qu'il montre l'intérêt du sujet de mémoire choisi pour avancer dans l'adaptation à des missions de formateur et qu'il se renseigne sur les structures de la formation dans l'académie et de son pilotage : INSPE, Rectorat, liens entre les deux, rôles des inspecteurs et des chefs d'établissement dans la formation, etc. Le candidat est donc invité à s'interroger au préalable sur la polyvalence nécessaire à l'exercice des missions de formation, que ce soient des stages académiques de tout type, des formations à l'INSPE ou des tutorats assurés dans les établissements. Les cadres institutionnels, les publics et modalités de formation doivent être envisagés dans leur diversité.

La présentation est aussi le moment où le candidat peut montrer qu'il est capable de livrer un discours oral de qualité. La clarté du propos et l'organisation du discours doivent permettre de transmettre un message compréhensible et de capter l'attention du jury.

Les conditions matérielles dans lesquelles se déroulent les soutenances ne permettent pas l'utilisation d'un vidéoprojecteur. Mais les candidats peuvent réfléchir à d'autres supports de présentation même si ces supports ne sont aucunement obligatoires.

Il y avait encore cette année des prestations excellentes basées exclusivement sur le discours oral. Certains candidats ont choisi de distribuer des planches de présentation sur papier, ont montré des affiches ou ont utilisé leur écran d'ordinateur pour illustrer leur propos. Le jury a apprécié à ce moment-là la capacité des candidats à faire référence dans leur discours à ce qui a été présenté et a évalué la pertinence des présentations papier ou autres.

Dans la plupart des cas, les candidats ont adopté une posture réflexive qui a permis les échanges avec le jury. Le jury a apprécié des réponses synthétiques et étayées. Encore une fois, c'est la capacité d'entrer dans un dialogue et de faire avancer la discussion qui a été évaluée, il s'agit là d'un élément important pour pouvoir apprécier les qualités pédagogiques des candidats. Il faut que le jury soit en mesure de se représenter le candidat dans une action de formation ou de tutorat. Les candidats doivent donc se projeter dans cette posture de formateur et monter comment leur expérience « d'enseignant d'élèves » ou de « formateur d'adultes » leur a servi et comment, pendant le processus de certification, ils ont évolué dans le domaine de la formation.

En conclusion, le jury recommande aux candidats de s'inscrire et de participer aux formations organisées par le rectorat et de prendre connaissance des textes officiels. Il conseille de participer aux réunions des formateurs disciplinaires et de co-animer plusieurs stages, mais aussi d'aller voir d'autres formateurs en action. Des rencontres avec des formateurs académiques en activité, avec des professeurs à l'INSPE et avec le corps d'inspection pourraient aussi leur permettre d'approfondir leur représentation des missions de formateur. Finalement c'est dans la coopération entre préparateurs qu'ils trouveront une source riche pour alimenter leur réflexion.

Annexes :

1. Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs
2. CAFIPEMF-CAFA - Synthèse des compétences du candidat – grilles d'évaluation pour les épreuves d'admission

Annexe 1**Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs**

Ce référentiel s'appuie sur les travaux menés entre 2013 et 2014 dans le cadre de l'université d'été « former les formateurs » pilotée par la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco) en collaboration avec la Chaire Unesco « former les enseignants au 21^e siècle » et l'Institut français de l'éducation (IFé).

Il a bénéficié du travail collaboratif d'ateliers et de sessions à distance qui ont réuni des enseignants formateurs et des inspecteurs des premier et second degrés, des responsables académiques de la formation ainsi que des formateurs et des enseignants chercheurs intervenant en ESPE.

Cette modalité d'élaboration a favorisé le croisement de regards et le dialogue entre des praticiens et des ingénieurs de la formation : la réflexion s'est attachée à cerner le cœur du métier du formateur d'enseignants et de personnels éducatifs : former à transmettre et à apprendre.

La professionnalité du formateur et son éthique

L'action de formation, selon la définition contenue dans la circulaire DGEFP n° 2011-26 du 15 novembre 2011 (fiche n° 1), consiste à « conduire un processus visant à une évolution des savoirs et des savoir-faire » du professionnel « à partir de ses connaissances, compétences, qualifications et besoins ».

La conduite de ce processus requiert de la part du formateur un engagement éthique qui se fonde doublement sur le respect de la personne en formation et sur l'éthique de la commande.

Le formateur doit se penser et se situer de manière autonome dans le cadre de la profession – définie par des normes, des règles, des valeurs – pour aider la personne en formation à se construire professionnellement en développant sa réflexion et sa liberté d'initiative.

Les quatre domaines de compétences du formateur

Les compétences professionnelles ont été regroupées en quatre domaines :

1. **Penser - Concevoir - Élaborer**
2. **Mettre en œuvre - Animer**
3. **Accompagner l'individu et le collectif**
4. **Observer - Analyser - Évaluer**

Une sélection de ressources pour la formation

Un ensemble de ressources pour le formateur a été élaboré en regard du référentiel : il s'agit de notions et de références organisées de manière à en favoriser la consultation. Cette sélection n'est en rien normative ou exhaustive ; elle entend servir la constitution d'une culture commune entre les formateurs. Sa mise en ligne sur Éduscol en favorisera l'accès et l'appropriation par chacun au gré de ses besoins et de ses curiosités pour l'accompagner dans son parcours de formateur.

Penser - Concevoir - Élaborer

- **Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle** : le vocabulaire commun, les acteurs et le contexte réglementaire ; les étapes et les types d'évaluation d'une action de formation ; les dispositifs et les formats de formation ; le rôle, les obligations et la posture du formateur ; les caractéristiques et les ressorts de la motivation de l'adulte apprenant.
- **Identifier les conditions** qui favorisent l'efficacité d'une formation et une évolution chez les apprenants.
- **Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants** et savoir les mettre en tension ; prendre en compte la diversité des besoins dans la construction de l'offre de formation.
- **Élaborer un programme de formation** : formuler un objectif de formation et des objectifs pédagogiques ; identifier les pré-requis ; choisir les méthodes d'évaluation ; élaborer une progression des apprentissages ; identifier les techniques d'animation possibles.
- **Concevoir** le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance.
- **Anticiper** les moyens logistiques, les outils et les supports nécessaires à la réalisation de l'action ; identifier les avantages et les inconvénients de ces supports.
- **Élaborer des écrits professionnels** en lien avec les différents volets de l'activité de formation et construire des ressources pédagogiques.

Mettre en œuvre - Animer

- **Introduire et conclure** une séquence de formation.
- **Installer un environnement bienveillant et sécurisant** ; ne pas ignorer les répercussions émotionnelles de la formation chez les personnes en formation..
- **Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation** fondées sur la mise en action des apprenants : faire comprendre, faire dire, faire faire, faire collaborer.
- **Accompagner les apprenants dans leur apprentissage** : partager les références théoriques, mettre des mots sur les situations et les ressentis, les dilemmes professionnels rencontrés en mobilisant différents langages et une pluralité de modèles explicatifs issus des savoirs de recherche.
- **Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité.**
- **Gérer les spécificités** de l'animation et de l'accompagnement à distance.
- **Co-animer** une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.

Accompagner l'individu et le collectif

- **Accompagner les individus et les équipes** dans la durée pour développer la confiance et le pouvoir d'agir, en facilitant les échanges en présence et à distance.
- **Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir** ; étayer leur analyse par des rétroactions fondées sur des traces prélevées dans leur activité.
- **Suivre avec attention les expérimentations et les innovations** mises en œuvre en s'attachant aux modifications qu'elles induisent.
- **Aider chacun à s'engager** dans un projet d'enseignement, de formation, de recherche-action ; soutenir et valoriser le développement des compétences dans une démarche de formation tout au long de la vie.

Observer - Analyser - Évaluer

- **Observer et analyser** des éléments de pratique professionnelle pour conseiller et aider à réajuster les pratiques.
- **Contribuer à l'évaluation d'un dispositif de formation** ; concevoir des critères et des indicateurs ainsi que des outils de recueil des données, analyser les résultats, ajuster les actions de formation en conséquence.
- **S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative** en faisant de la qualité des apprentissages des élèves un des critères d'efficacité des actions entreprises.
- **Savoir accepter les remarques** ; prévoir l'évaluation de son action par les apprenants et pratiquer l'auto-évaluation.
- **Réfléchir entre pairs dans un groupe d'analyse de pratiques** : se distancier, modéliser son action, poursuivre son processus de questionnement et de formation.

Annexe 2
CAFIPEMF-CAFA - Synthèse des compétences du candidat

TI : très insuffisant
I : insuffisant
S : satisfaisant
TS : très satisfaisant

Domaine de compétence	/ 5
Penser, concevoir, élaborer	
Mettre en œuvre, animer, communiquer	
Accompagner	
Observer, analyser, évaluer	
Total sur 20	/ 20
Intégration du numérique (minoration ou bonification)	Entre - 2 et + 2 points

Grille d'évaluation critériée des épreuves d'admission

Critères		TI	I	S	TS
ÉPREUVE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE					
1 - Analyse de pratique					
a) entretien du candidat avec le stagiaire					
	Qualité de l'analyse de la séance				
	Dialogue constructif				
	Remarques hiérarchisées				
	Conseils pertinents et opérationnels				
	Pertinence des pistes de réflexion et du prolongement possible proposé				
<i>Commentaire</i>					
1 - Analyse de pratique					
b) entretien du candidat avec le jury					
	Analyse distanciée de l'entretien avec le stagiaire				
	Justification des choix opérés				
	Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle				
	Reconstruction de l'entretien avec le stagiaire				
<i>Commentaire</i>					

Critères		TI	I	S	TS
2 - Animation d'une action de formation					
a) animation de l'action					
	Traitement de la problématique au regard des objectifs annoncés				
	Ancrage dans le cadre de référence et le contexte d'exercice				
	Capacité à accompagner un collectif professionnel				
	Qualité de l'animation et des interactions				
	Utilité des supports et des outils mobilisés				
<i>Commentaire</i>					
2 - Animation d'une action de formation professionnelle					
b) entretien avec le jury					
	Analyse distanciée de l'action de formation				
	Justification des choix opérés				
	Inscription la réunion de l'action de formation dans la durée				
	Ecoute, sens du dialogue et capacité à entrer dans un échange professionnel				
<i>Commentaire</i>					
MEMOIRE PROFESSIONNEL					
Mémoire					
	Qualité du questionnement et des hypothèses envisagées				
	Qualité formelle du mémoire				
	Méthodologie précise et rigoureuse, étayée par des références théoriques				
	Intérêt du dispositif expérimenté				
	Traitement, analyse et interprétation des données recueillies				
<i>Commentaire</i>					
Soutenance					
	Qualité de la communication				
	Analyse distanciée du travail (points forts, points faibles)				
	Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle				
	Mise en perspective, projection dans le métier de formateur				
<i>Commentaire</i>					
INTEGRATION DU NUNERIQUE					
	Qualité et pertinence de l'usage du numérique				
<i>Commentaire</i>					