

## Référentiels d'activités, de compétences, d'évaluation Responsable de Formation (DURF)

L'actualisation de nos référentiels s'inscrit toujours dans le cadre de la prise en compte de la diversité des publics. Elle accorde une attention particulière aux personnes en situations de handicap. Les principales adaptations, en concertation avec les instances et règlement de l'établissement ainsi que le référent handicap, peuvent porter sur les supports pédagogiques, les modalités d'accompagnement et d'évaluation pour éviter les limitations ou restrictions dans l'accès à la formation.

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<b>A1 Conception de l'ingénierie des parcours et des compétences</b>  <b>A1.1 pour la formation</b>	<p>C1.1a Mettre en œuvre des dispositifs d'analyse des expériences et activités des publics en mobilisant les ressources et outils pédagogiques adaptés afin de permettre la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences.</p> <p>C1.1b Concevoir des parcours de formation, professionnalisation, intégration, mobilité et d'insertion socioprofessionnelles avec les acteurs concernés (public, encadrement, financeurs) en vue de faciliter les évolutions professionnelles en prenant en compte les situations de handicap.</p> <p>C1.1c Accompagner les publics dans la réalisation de leurs parcours par la mobilisation de ressources et outils spécifiques (financiers, organisationnels et pédagogiques) afin de réaliser les orientations choisies (accès à</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b> à partir d'une situation réelle choisie par le candidat se déroulant en 2 temps :</p> <p>1. Écrit (6-8 pages, hors annexes) Le candidat doit concevoir une ingénierie de parcours (de formation, de professionnalisation ou d'insertion socioprofessionnelle) permettant au public ciblé de réaliser le projet visé. Pour ce faire, il formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le processus général de réalisation du ou des</li> </ul>	<p>C1.1a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le choix de la méthodologie d'analyse et de valorisation des expériences et des activités ; et donc, des compétences est justifié par rapport à ses fondements théoriques ;</li> <li>- La durée et la périodicité des séquences d'analyse des expériences, des activités ; et donc des compétences est indiquée ;</li> <li>- Les compétences des professionnels réalisant les analyses d'expériences, d'activités ; et donc, des compétences sont précisées.</li> </ul> <p>C1.1b</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le type de parcours est caractérisé : parcours de formation, de professionnalisation, d'intégration, de mobilité ou d'insertion socioprofessionnelle ;</li> <li>- Une liste de professionnels concernés est établie ;</li> </ul>

<p><b>A1.2 pour la certification</b></p>	<p>l'emploi et/ou à la formation, transitions professionnelles) en prenant en compte les situations de handicap.</p> <p>C1.2a Concevoir des parcours de certification, professionnalisation, intégrations, mobilités et d'insertion socioprofessionnelles avec les acteurs concernés (public, encadrement, financeurs, organismes certificateurs) en vue de faciliter les évolutions professionnelles.</p> <p>C1.2b Concevoir des dispositifs modulaires au moyen de l'ingénierie de compétences et de certification (blocs de compétences, dispositifs hybrides) afin de permettre au public de construire des parcours personnalisés.</p>	<p>parcours (de certification, professionnalisation, intégration, mobilité et/ou insertion socioprofessionnelle) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le ou les parcours possibles ;</li> <li>- les modalités d'articulation des dispositifs concernés par ce ou ces parcours (accompagnement / pré-qualification / formation / blocs de compétences /VAE...);</li> <li>- le dispositif qui va permettre au public d'analyser ses expériences et activités antérieures et en cours ;</li> <li>- les modalités de coordination avec les différents acteurs concernés.</li> </ul> <p>2. Présentation orale : Le candidat, en 20 minutes de présentation et 20 min d'échange avec les autres candidats et le jury doit mettre en discussion son ingénierie de parcours afin de l'enrichir. Pour ce faire :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les modalités de co-conception des parcours avec les acteurs concernés sont formalisées.</li> </ul> <p>C1.1c</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La différence entre orientation choisie et orientation subie est expliquée ;</li> <li>- Une liste des informations prioritaires à destination du public concernant la réalisation de leur(s) parcours est fournie ;</li> <li>- Le type d'accompagnement est précisé : accompagnement professionnel, social, psychosocial, administratif, coaching.</li> </ul> <p>C1.2a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La conception des parcours respecte la réglementation ;</li> <li>- Les risques et opportunités de la conception proposés sont formalisés ;</li> <li>- Les modalités de co-conception des parcours avec les acteurs concernés sont proposées.</li> </ul> <p>C1.2b</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La formalisation de la modularisation précise à quelles conditions elle peut être mise en œuvre dans la structure concernée</li> <li>- L'organisation de la modularisation indique en quoi elle est faisable et réalisable par le public.</li> <li>- Les conditions d'accès matérielles et techniques de la modularisation sont explicitées.</li> </ul>
--	---	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- il présente les éléments structurants de ce qu'il a conçu ;</li> <li>- il crée les conditions du débat avec les autres candidats et le jury ;</li> </ul> <p>il indique les axes potentiels d'amélioration issus de ces débats.</p>	
<p><b>A2 Développement de dispositifs et d'action de formation</b></p>	<p>C2.1 Qualifier les besoins de formation à partir de l'analyse du secteur d'activité, de l'organisation, de la culture interne de l'entreprise ainsi que de ses orientations stratégiques en matière de GPEC ou GTEC en vue d'élaborer un projet de formation ou de professionnalisation.</p> <p>C2.2 Élaborer des orientations de formation à partir des analyses de besoins en vue de définir des plans de développement des compétences.</p> <p>C2.3 Concevoir l'ingénierie de formation et de dispositifs de professionnalisation dans une démarche de co-construction avec les acteurs impliqués (encadrement, bénéficiaires, financeurs...) en vue d'élaborer une réponse adaptée.</p> <p>C2.4 Rédiger des propositions en respectant les formats attendus en vue de concourir à des</p>	<p><b>Cas pratique</b> en 2 écrits (6 à 8 pages, hors annexes).</p> <p>Écrit 1 : Le candidat doit analyser les besoins <i>de</i> et <i>en</i> formation (ou en professionnalisation, ou en accompagnement) d'un public cible.</p> <p>Pour ce faire, il formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une démarche de recherches d'informations relatives à la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et/ou à la GTEC (Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences) concernées ;</li> </ul>	<p>C2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La méthodologie d'analyse des besoins institutionnels et des besoins du public cible est formalisée et justifiée ;</li> <li>- les résultats sont présentés et discutés au regard du contexte de mise en œuvre ;</li> <li>- l'argumentation est structurée et rendue accessible aux destinataires.</li> </ul> <p>C2.2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les propositions sont présentées au regard des risques et opportunités pour l'action ;</li> <li>- la présentation est articulée à l'analyse des besoins ;</li> <li>- l'usage des démarches et procédures et/ou processus internes est explicité.</li> </ul> <p>C2.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la liste des acteurs mobilisés est présentée et justifiée ;</li> </ul>

	<p>appels d'offres et de satisfaire aux démarches de certification et/ou de labellisation concernées.</p> <p>C2.5 Conduire des analyses réflexives sur les évolutions des activités en organisant des retours d'expériences et en animant des groupes de supervision ou d'analyse des pratiques professionnelles, afin de développer les compétences collectives et les réseaux professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- une démarche d'analyse de l'activité, de l'expérience et/ou des parcours et projets du public cible ;</li> <li>- le résultat de ces analyses.</li> </ul> <p>Écrit 2 : le candidat doit proposer une ingénierie de formation (ou de professionnalisation ou d'accompagnement) d'une action à inscrire (ou pas, selon le cas) dans le plan de développement des compétences.</p> <p>Pour ce faire, il formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une démarche de coconstruction avec les acteurs concernés (commanditaires, partenaires, hiérarchie, financeurs...) ;</li> <li>- les objectifs (de compétences, de professionnalisation, de formation et/ou d'accompagnement) ;</li> <li>- les types de dispositifs à privilégier (formation-action,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les conditions de contribution sont anticipées (lettre de mission ou d'intention, convention-cadre de partenariat...)</li> <li>- les modalités de co-construction sont définies.</li> </ul> <p>C2.4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le choix de la démarche de certification ou de labellisation est justifié ;</li> <li>- les formats de présentation sont respectés ;</li> <li>- un échéancier de réalisation adapté est fourni.</li> </ul> <p>C2.5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une liste de professionnels concernés est établie ;</li> <li>- les rythmes de travaux avec les équipes sont programmés ;</li> </ul> <p>la méthodologie d'analyse des expériences est annoncée.</p>
--	---	--	---

		<p>en situation de travail, à distance...);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la démarche projet à privilégier ;</li> <li>- la démarche qualité dans laquelle s'inscrit l'action ;</li> </ul> <p>la démarche de coordination et de développement des compétences collectives des intervenants de l'action.</p>	
<p><b>A3 Pilotage de dispositifs de formation et/ou de développement des compétences</b></p>	<p>C3.1 Élaborer une stratégie de veille, en organisant la constitution de fonds documentaires et en partageant avec ses partenaires et équipes les informations issues de la veille pour suivre l'évolution de son environnement professionnel et de son activité</p> <p>C3.2 Conduire un projet de formation en mobilisant les partenaires, internes et externes et en assurant le montage juridique, financier et organisationnel pour en garantir la soutenabilité.</p> <p>C3.3 Mettre en œuvre le dispositif adapté, en choisissant l'ingénierie de formation notamment les modalités (en présentiel, distanciel, hybride, FEST) pour répondre aux besoins <i>de</i> et <i>en</i> formation.</p>	<p><b>Cas pratique</b> : production écrite d'un projet de pilotage d'un dispositif de formation, de professionnalisation ou d'insertion socioprofessionnelle (6-8 pages, hors annexes).</p> <p>Pour ce faire, il formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une démarche de veille documentaire et stratégique ;</li> <li>- les instances de pilotage de l'activité (comité de pilotage stratégique et/ou opérationnel...);</li> <li>- le choix des outils de pilotage (application numérique, plan d'action, rétroplanning...);</li> </ul>	<p>C3.1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les moyens d'une veille documentaire et stratégique sont identifiés ;</li> <li>- les sources sont spécifiées ;</li> <li>- les moyens et modalités de partage de la veille sont indiqués ;</li> </ul> <p>C3.2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la proposition de pilotage de dispositif développe une dimension éthique de la profession ;</li> <li>- le cadre juridique et administratif est établi ;</li> <li>- les personnes et les partenariats impliqués sont listés ;</li> <li>- les moyens, budget et procédure de réalisation sont justifiés par rapport au projet.</li> </ul> <p>C3.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités de formation sont argumentées par rapport aux besoins <i>en</i> et <i>de</i> formation ;</li> </ul>

	<p>C3.4 Accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant des formations et certifications actualisées afin de développer et renforcer les compétences individuelles et collectives.</p> <p>C3.5 Manager une équipe pluridisciplinaire en développant des pratiques coopératives dans le respect du droit du travail et des processus administratifs et juridiques, pour créer une dynamique partenariale.</p> <p>C3.6 Gérer un budget, en utilisant les outils ad hoc et en appliquant les obligations comptables, pour répondre à la stratégie économique de la structure.</p> <p>C3.7 Élaborer des stratégies de financement et de cofinancement en mettant en œuvre des démarches commerciales pour développer l'activité de la structure.</p> <p>C3.8 Définir des stratégies marketing et commerciale en fixant des objectifs organisationnels et en s'appuyant sur les ressources internes (communication, prospection) afin de participer au développement de la structure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'organisation du travail et les temps de coordination ;</li> <li>- un plan de diffusion et d'exploitation des résultats au sein de l'organisation et à l'extérieur (plan de communication, dispositif de valorisation...) ;</li> <li>- l'ingénierie de financement du dispositif ou de l'action.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le déroulement des activités et des événements est exposé ;</li> <li>- les indicateurs de résultat et d'impact sont spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporairement définis.</li> </ul> <p>C3.4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les temps et modalités d'accompagnement des collaborateurs sont décrits ;</li> <li>- les modalités d'analyse des besoins de GPEC et de formation des collaborateurs sont présentées ;</li> <li>- l'information sur les formations et certifications est accessible aux collaborateurs.</li> </ul> <p>C3.5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les textes applicables du droit du travail sont référencés ;</li> <li>- les modalités de constitution du collectif prenant en charge la formation et/ou le développement des compétences et de l'expression des collaborateurs sont décrites ;</li> <li>- les moyens de soutenir les efforts fournis par les collaborateurs sont annoncés.</li> </ul> <p>C3.6</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les obligations comptables sont respectées ;</li> <li>- la stratégie de suivi budgétaire est annoncée ;</li> <li>- les outils de la gestion budgétaire sont présentés.</li> </ul> <p>C3.7</p>
--	--	---	---

	<p>C3.9 Opérationnaliser la politique de communication, en pilotant une stratégie de communication directe et digitale, pour référencer et valoriser l'activité, les compétences et la valeur ajoutée de sa structure.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- une stratégie de financement est exposée ;</li> <li>- les démarches commerciales prévues sont indiquées ;</li> <li>- des objectifs et indicateurs de développement sont établis.</li> </ul> <p>C3.8</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une stratégie marketing et commerciale est argumentée ;</li> <li>- les moyens de la mise en œuvre de la stratégie marketing et commerciale sont identifiés ;</li> <li>- les indicateurs de mise en œuvre de la stratégie marketing et commerciale sont établis.</li> </ul> <p>C3.9</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la diffusion des résultats de la structure en terme de formation est planifiée ;</li> <li>- les méthodes et les voies de communication sont choisies ;</li> </ul> <p>les groupes cibles et les multiplicateurs (relais d'information, influenceurs...) sont identifiés.</p>
<p><b>A4 Élaboration des processus d'évaluation et d'amélioration continue</b></p>	<p>C4.1 Négocier les finalités, enjeux et modalités de l'évaluation avec les acteurs concernés en vue de la rendre faisable, réalisable et exploitable.</p> <p>C4.2 Mettre en œuvre des protocoles d'évaluation en définissant des processus, des indicateurs et des outils adaptés afin de rendre</p>	<p><b>Cas pratique</b> : production écrite d'une proposition d'amélioration d'un dispositif d'évaluation existant.</p> <p>Pour ce faire :</p>	<p>C4.1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les acteurs sont identifiés ;</li> <li>- les enjeux et finalités de l'évaluation sont établis ;</li> <li>- des critères de faisabilité, de réalisation et d'exploitation sont listés.</li> </ul> <p>C4.2</p>

	<p>compte des réalisations et des évolutions possibles des actions de formation et/ou du plan de développement des compétences.</p> <p>C4.3 Piloter une démarche qualité en respectant les processus internes et/ou externes afin de proposer des axes d'amélioration continue (orientations stratégiques, mise en œuvre des actions et déploiement).</p> <p>C4.4 Valoriser les résultats issus de démarches qualité et/ou d'évaluation en s'appuyant sur les ressources internes ou externes de communication afin de promouvoir l'offre de formation.</p> <p>C4.5 Mettre en conformité sa structure en répondant aux critères d'homologation et de certification pour gagner en reconnaissance et en visibilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il présente de façon multi-référentielle le dispositif d'évaluation étudié ;</li> <li>- il enquête auprès des différents acteurs pour mesurer les résultats et lister les possibilités d'amélioration ;</li> <li>- il rend compte des données recueillies en explicitant sa méthodologie de recueil ;</li> <li>- il propose une analyse des données recueillies en explicitant sa méthodologie d'analyse ;</li> </ul> <p>il soumet un scénario de remédiation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le protocole d'évaluation est décrit avec précision, de façon contextualisée ;</li> <li>- les processus, indicateurs et outils utilisés sont listés et commentés au regard de leurs avantages et de leurs limites ;</li> <li>- le bilan qui en découle est analysé de façon critique en termes de gain ou de manque à gagner pour les usagers.</li> </ul> <p>C4.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la démarche qualité est définie et référencée ;</li> <li>- les processus en vigueur dans le contexte sont rappelés ;</li> <li>- le plan d'actions est détaillé et commenté au regard de son impact sur l'amélioration du système.</li> </ul> <p>C4.4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les ressources internes et externes de communication sont répertoriées ;</li> <li>- les résultats à valoriser sont listés et priorisés ;</li> <li>- un texte de présentation promotionnelle est rédigé.</li> </ul> <p>C4.5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un exemple d'homologation ou de certification est choisi et caractérisé ;</li> <li>- les critères de mise en conformité sont listés et explicités ;</li> </ul>
--	--	---	--



			<p>un plan d'actions qui liste l'existant, qui l'évalue au regard des critères en précisant les indicateurs retenus et qui programme les remédiations jugées nécessaires est présenté.</p>
<p><b>A5 Analyse des activités et du positionnement professionnel</b></p>	<p>C5.1 Mettre en œuvre un protocole de recueil et d'analyse de données en définissant les modalités opérationnelles afin d'apporter des propositions de mise en œuvre ou d'amélioration de situations professionnelles complexes.</p> <p>C5.2 Opérer des recherches et une veille documentaire en mobilisant les ressources du domaine professionnel (revues spécialisées, site internet spécialisé...) afin de questionner des situations professionnelles complexes.</p> <p>C5.3 Formaliser des analyses de situations professionnelles complexes en respectant des formats rédactionnels attendus afin de les rendre accessibles à ses interlocuteurs (commanditaires, collègues...).</p> <p>C5.4 Analyser son parcours professionnel (expériences, activités et compétences) à partir de méthodologies dédiées afin de le valoriser auprès de différents interlocuteurs : recruteurs, partenaires, collègues, commanditaires.</p>	<p><b>Mise en situation professionnelle</b> à partir d'une situation réelle choisie par le candidat se déroulant en 2 temps :</p> <p>1. Écrit Le candidat doit réaliser un mémoire de 40 à 60 pages en lien avec son activité professionnelle ou de stage. Pour ce faire, il formalise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le contexte de l'étude ;</li> <li>- la situation professionnelle complexe qu'il souhaite analyser ;</li> <li>- les modalités d'analyse et de recueil de données ;</li> <li>- les résultats de l'étude ;</li> <li>- les propositions d'amélioration ou d'action ;</li> <li>- ses acquis d'expériences et compétences ;</li> <li>- son positionnement et ses ambitions professionnelles.</li> </ul>	<p>C5.1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le protocole de recueil et d'analyse des données est présenté et argumenté en fonction de la situation professionnelle analysée ;</li> <li>- les conditions de mise en œuvre de ce protocole sont précisées ;</li> <li>- les atouts et limites de ce protocole sont listés.</li> </ul> <p>C5.2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la liste des recherches documentaire est présentée ;</li> <li>- le choix des notions et concepts privilégiés est argumenté par rapport à la situation professionnelle analysée ;</li> <li>- les notions et concepts choisis sont définis et mis en lien avec la situation professionnelle analysée.</li> </ul> <p>C5.3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la structuration de l'ensemble du document respecte les consignes formelles et normes en vigueur ;</li> <li>- la structuration argumentative facilite la compréhension des résultats et des propositions d'amélioration ou d'actions ;</li> </ul>

	<p>C5.5 Définir son positionnement professionnel et ses ambitions professionnelles à partir de l'analyse de ses expériences, activités et compétences ainsi que des opportunités professionnelles afin de s'engager dans une démarche de sécurisation de son propre parcours.</p>	<p>2. Présentation orale : Le candidat, en 15 minutes de présentation et 15 min d'échange avec le jury doit mettre en discussion son étude afin de l'enrichir. Pour ce faire, - il présente les éléments structurants de ce qu'il a conçu ; - il crée les conditions du débat avec le jury ; - il indique les axes potentiels d'amélioration issus de ces débats.</p>	<p>- le document présente des annexes qui permettent d'attester des analyses conduites.</p> <p>C5.4 les expériences et activités réalisées sont décrites en précisant les conditions de mises en œuvre ; - les compétences développées sont analysées en référence au contexte de l'activité ; - la présentation des expériences, activités et compétences donne à voir les formes de collaboration et coopération qui ont été mises en œuvre.</p> <p>C5.5 - le positionnement professionnel se réfère à des expériences et activités précises ; - la posture professionnelle est questionnée ; la stratégie d'évolution professionnelle est planifiée à court et moyen termes.</p>
--	---	---	---