

LA FORMATION AU GRAINE OCCITANIE

2024

SOMMAIRE

A.	Définition – Qu’est-ce que la formation au GRAINE ?	3
A.1	La formation	3
A.2	La formation professionnelle	3
A.3	Objectif de formation	3
A.4	Compétence (professionnelle)	3
A.5	Objectif pédagogique	3
A.6	Capacités	4
A.7	Savoir	4
A.8	Savoir-faire	4
A.9	Savoir-être	4
A.10	Public cible	4
A.11	Prérequis	4
A.12	Programme	4
B.	Poupée russe de la formation au GRAINE Occitanie	5
B.1	Module de formation	5
B.2	Session de formation	5
B.3	Intervention	5
B.4	Séquence	5
B.5	Activités d'apprentissage	5
C.	Les différentes fonctions	5
C.1	Le responsable formation et le coordinateur formation	5
C.2	Le référent handicap	6
C.3	Le coordinateur pédagogique	6
C.4	L'assistante administrative	6
C.5	La coordinatrice de la communication et des ressources pédagogiques en réseau	6
C.6	Le formateur	7
C.7	L'intervenant	7
C.8	L'apprenant	7
D.	Construire une intervention en formation au GRAINE Occitanie	7
D.1	Ingénierie de formation	7
D.2	Ingénierie pédagogique	7
D.3	Scénario de formation	8
D.4	Fiche d'intervention	8
D.5	Scénario pédagogique	8

D.6	Progression pédagogique	8
D.7	Méthode pédagogique	8
D.8	Téchnique pédagogique / de formation.....	9
D.9	Support pédagogique	9
E.	Évaluation de la formation	9
E.1	En général.....	9
E.2	Au GRAINE	10
F.	Les différentes formations au GRAINE Occitanie.....	11
F.1	Les modules ouverts (MO)	11
F.2	Les formations sur mesure (FSM)	11
F.3	Références principales.....	11

A. DÉFINITION – QU’EST-CE QUE LA FORMATION AU GRAINE ?

A.1 LA FORMATION

Au GRAINE, lorsque nous utilisons le mot « formation » c’est que :

- l’un des objectifs de l’action est l’acquisition de compétences ;
- il y a au moins un formateur qui est garant du contenu et du déroulé pédagogique.

Les formations ont un ou plusieurs objectifs de formation, déclinés en objectifs pédagogiques.

Une formation peut être scindée en différentes interventions, menées par un ou plusieurs formateurs. Une intervention est composée d’un ensemble de séquences de formation.

La préparation d’une intervention en formation donne lieu à la rédaction par le formateur d’une fiche d’intervention. Si une formation se compose de plusieurs interventions pilotées par plusieurs formateurs, le coordinateur pédagogique réalisera un scénario de formation en associant les différentes fiches d’intervention.

Toutes les formations du GRAINE s’inscrivent dans le cadre d’une démarche qualité, répondant aux critères du label Qualiopi.

A.2 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Au GRAINE lorsque nous utilisons le mot « formation professionnelle » cela signifie que la formation en question est ouverte au financement des fonds liés à la formation professionnelle (compte personnel de formation CPF, opérateur de compétence OPCO, Pôle emploi...).

Ce choix est fait avec la direction. Il implique des démarches spécifiques qui sont à travailler avec la coordinatrice formation.

A.3 OBJECTIF DE FORMATION

Il décrit l’écart à réduire par la formation entre les compétences requises et les compétences disponibles. Il est exprimé en termes de résultats observables à atteindre en situation professionnelle afin de permettre l’évaluation de l’impact de la formation sur l’amélioration des compétences. Il est décliné, en situation de formation, en objectifs pédagogiques. (1)

A.4 COMPÉTENCE (PROFESSIONNELLE)

Une « compétence » se définit comme un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés dans l’exercice d’un métier ou d’une activité professionnelle. Soit la mise en œuvre dans la situation professionnelle des capacités.

A.5 OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

Il décrit la (les) capacité(s) que l’apprenant doit avoir acquise(s) à l’issue de la formation. Il est défini à partir d’un objectif de formation. Exprimé en termes de résultats observables et mesurables en situation de formation, il sert à construire et à conduire la formation, à organiser les interventions et séquences et à évaluer les acquis pédagogiques. (1)

A.6 CAPACITÉS

Ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être, constatés chez un apprenant, généralement formulé par l'expression : être capable de ... Les capacités sont ce que nous souhaitons que l'apprenant atteignent en fin de formation. Elles sont évaluables.

A.7 SAVOIR

Ensemble de faits, principes, théories et de pratiques liées à un champ d'études ou de travail. (2)

A.8 SAVOIR-FAIRE

Mise en œuvre d'un savoir et d'une habilité pour une réalisation spécifique. (3)

- savoir-faire opérationnels : savoir-faire procéduraux (démarches, méthodes...) ; savoir-faire expérimentiels (issu de l'habitude de l'action, « tours de main », astuces...) ; savoir-faire cognitifs (opérations intellectuelles intériorisées : créer, comparer, définir, déduire...);
- savoir-faire comportementaux ou relationnels (cf. savoir-être).

A.9 SAVOIR-ÊTRE

Savoir-faire comportementaux ou relationnels. Ils permettent de communiquer avec autrui, en situation professionnelle. Ils désignent les capacités utiles pour savoir se comporter ou se conduire dans un contexte professionnel particulier. Leur fonction est de savoir coopérer. (4)

A.10 PUBLIC CIBLE

Apprenants visés par la formation. Les objectifs de formation ciblent le développement de compétences liés à un contexte professionnel spécifique.

A.11 PRÉREQUIS

Critères vérifiant les capacités minimales requises pour suivre la formation. Ces capacités peuvent être vérifiées ou évaluées selon différents critères : détention d'un diplôme, participation à une formation précédente, pratique professionnelle en cours, entretien téléphonique préalable à la formation, ...

A.12 PROGRAMME

Outil permettant de faire la promotion de la formation. Le programme présente le contexte de la formation, les objectifs de formation, les grandes lignes des contenus abordés, l'équipe de formation, les méthodes pédagogiques, l'évaluation prévue pour la formation, le public cible ainsi que les prérequis, et les modalités pratiques de la formation dont le coût et l'inscription. Le programme permet au public cible de se positionner sur la formation au regard de leurs besoins ou de contacter le coordinateur pédagogique pour de plus amples informations.

Le programme est produit par le GRAINE. Si l'équipe de formation est déjà définie, il est fait en accord avec celle-ci.

B. POUPÉE RUSSE DE LA FORMATION AU GRAINE OCCITANIE

B.1 MODULE DE FORMATION

Au GRAINE, le terme « modules de formation » est utilisé dans le cadre de formations professionnelles diplômantes. Les modules de formation sont des blocs de formation autonomes d'une durée de plusieurs jours, constituant un tout cohérent en soi, faisant partie d'un cursus de formation.

B.2 SESSION DE FORMATION

Une action de formation peut être répliquée dans le temps, avec des objectifs de formation identiques mais pour des groupes d'apprenants différents. Il s'agit alors de sessions de formation.

B.3 INTERVENTION

Une formation peut être composée de plusieurs interventions. L'intervention est un temps de face à face, cohérent et autonome, mené par un formateur (ou binôme de formateurs). Une intervention correspond à un ensemble de séquences de formation. Elle se conçoit en lien avec les objectifs de formation et objectifs pédagogiques. Le découpage de la formation en interventions se fait conjointement entre l'équipe de formation et le coordinateur pédagogique.

B.4 SÉQUENCE

La séquence est une unité pédagogique construite à partir d'un objectif pédagogique. L'association des séquences forme une intervention. La séquence décrit les activités d'apprentissages, leurs objectifs, le contenu, la durée, la technique et le support pédagogique.

B.5 ACTIVITES D'APPRENTISSAGE

Une activité d'apprentissage consiste en une série d'actions, tant physiques que cognitives, mises en œuvre par l'apprenant. Elles sont de différents types (5) :

- Les activités démonstratives
- Les activités d'explorations ou heuristiques
- Les activités d'approfondissement
- Les activités d'application

C. LES DIFFÉRENTES FONCTIONS

C.1 LE RESPONSABLE FORMATION ET LE COORDINATEUR FORMATION

Ils coordonnent l'ensemble de l'activité formation et sont référents de la qualité.

C.2 LE REFERENT HANDICAP

Le référent handicap est la personne référente au sein de l'organisme de formation pour les questions relatives à la formation des personnes en situation de handicap.

Ses principales missions sont :

- sensibiliser les équipes à ce sujet ;
- veiller à une égalité de traitement lors des phases de recrutement/positionnement mais aussi tout au long de la formation ;
- accueillir et être à l'écoute des besoins et attentes du potentiel apprenant ;
- accompagner, en amont et tout au long de la formation, les personnes en situation de handicap, de manière individualisée, afin d'aménager la formation à l'apprenant et son handicap ;
- réorienter la personne si l'adaptation de la formation n'est pas possible ;
- être force de proposition pour le développement de l'accessibilité pédagogique des formations dispensées, en repérant les problématiques et axes de progrès.

Pour cela, le référent handicap s'engage :

- à s'informer, notamment sur les obligations, la réglementation et les aides et appuis dédiés aux personnes en situation de handicap ;
- à constituer et maintenir un réseau de partenaires mobilisables ;
- à participer à des modules de professionnalisation sur le handicap.

C.3 LE COORDINATEUR PÉDAGOGIQUE

Chaque formation se place sous la responsabilité d'un coordinateur pédagogique, interlocuteur du commanditaire éventuel. Le coordinateur pédagogique est le garant du scénario de formation et de la progression pédagogique. Il veille à son contenu et à la mise en œuvre de la formation. Il gère la logistique. Il coordonne les formateurs et les intervenants en lien avec les formateurs.

Dans le cadre des formations sur mesure (FSM), le coordinateur pédagogique est un salarié du GRAINE. Il travaille en étroite collaboration avec la coordinatrice formation. Dans certains cas, la coordinatrice formation assume le rôle de coordinatrice pédagogique.

C.4 L'ASSISTANTE ADMINISTRATIVE

Elle appuie à la gestion administrative de l'activité formation pour les formations diplômantes et non diplômantes.

C.5 LA COORDINATRICE DE LA COMMUNICATION ET DES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES EN RESEAU

Elle gère le centre de ressources du GRAINE et peut vous orienter dans vos recherches ou besoin de ressources pour les formations.

C.6 LE FORMATEUR

Un formateur au GRAINE peut être soit salarié du GRAINE, soit salarié mandaté par le GRAINE et a priori membre du Groupe formation.

Le formateur est la personne en face à face avec les apprenants. Il doit développer les capacités de ces derniers en leur transmettant des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Ceci via un contenu et des méthodes pédagogiques adaptées au public, qui doivent répondre aux objectifs de formation. Cela implique de la préparation, de la recherche et de la formation personnelle.

Le formateur est garant du contenu et du déroulé des séquences de formation, au regard des fiches d'interventions prévues et de la réalité du moment.

Il travaille en étroite collaboration avec le coordinateur pédagogique. Dans le cas où le formateur est extérieur au GRAINE, sa structure employeuse est rémunérée et défrayée. Une convention est faite entre la structure et le GRAINE.

C.7 L'INTERVENANT

C'est une personne qui, un temps donné durant une formation, va apporter son témoignage. Il n'est pas garant du contenu pédagogique de la formation. Il travaille en étroite collaboration avec le formateur et le coordinateur pédagogique.

C'est un salarié du GRAINE ou une personne mandatée par le GRAINE. Il peut être défrayé mais non rémunéré.

C.8 L'APPRENANT

C'est la personne qui vient acquérir des compétences en s'engageant dans une action de formation. Majoritairement des salariés, les apprenants peuvent également être des demandeurs d'emploi, des auto-entrepreneurs ou autres.

D. CONSTRUIRE UNE INTERVENTION EN FORMATION AU GRAINE OCCITANIE

D.1 INGÉNIERIE DE FORMATION

Ensemble des démarches méthodologiques permettant la conception de la formation pour atteindre l'objectif fixé. L'ingénierie comprend l'analyse de la demande, la définition des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet de formation, les moyens mis à disposition, la constitution de l'équipe de formation et les moyens d'évaluation.

Au GRAINE, le coordinateur pédagogique est responsable de l'ingénierie, dont découle un premier jet du scénario de formation avec les interventions possibles et les formateurs envisagés. Ce scénario sera complété par les fiches d'intervention des formateurs.

D.2 INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE

Faisant suite à l'ingénierie de formation, elle permet d'affiner les objectifs pédagogiques, la conception et la réalisation des interventions voire des séquences de formation. Elle précise le choix des méthodes et techniques pédagogiques...

L'ingénierie pédagogique est réalisée par le ou les formateurs. Dans certains cas, le GRAINE peut missionner des personnes pour participer à l'ingénierie pédagogique sans intervenir en formation par la suite.

L'ingénierie pédagogique est à reporter dans les fiches d'intervention.

D.3 SCÉNARIO DE FORMATION

Descriptif détaillé des interventions et de leur lien avec les objectifs de formation et objectifs pédagogiques. Le scénario fait apparaître les interventions, les séquences et méthodes associées.

Réalisé par le coordinateur pédagogique au début du projet de formation, puis complété à partir des fiches d'intervention des formateurs, le scénario de formation permet d'assurer la cohérence de la progression et de l'alternance pédagogique, tout au long de la formation.

Le scénario de formation peut être coconstruit avec l'équipe de formation, mais le coordinateur pédagogique en est le garant.

Dans le cas où il y a un seul formateur, la fiche d'intervention suffit car elle couvre directement tous les temps de la formation.

D.4 FICHE D'INTERVENTION

La fiche d'intervention permet au formateur (ou binôme de formateurs) de relier son intervention aux objectifs de formation et objectifs pédagogiques, ainsi que de décrire dans les grandes lignes ses séquences en posant les objectifs, le contenu, méthodes/techniques et supports pédagogiques, les durées, et les méthodes d'évaluation etc. Selon son niveau de précision la fiche d'intervention peut servir de scénario pédagogique au formateur.

Les fiches sont ainsi remises en amont de la formation et validées par le coordinateur pédagogique. Elles lui permettent de finaliser le scénario de formation.

Ces fiches sont également utilisées a posteriori de la formation par le formateur pour faire le bilan de son intervention et en tirer des pistes d'amélioration, en complément de l'évaluation de formation.

D.5 SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE

Canevas organisationnel anticipé par le formateur et décrivant de façon détaillée la succession des séquences de son intervention avec les ressources, les consignes...

D.6 PROGRESSION PÉDAGOGIQUE

Étapes structurées et progressives correspondant à des objectifs pédagogiques et visant à atteindre les objectifs de formation.

D.7 MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Manière dont le formateur organise la transmission de ses connaissances et de ses savoir-faire aux apprenants, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques. (1)

D.8 TECHNIQUE PÉDAGOGIQUE / DE FORMATION

Moyen pédagogique employé pour atteindre un ou des objectifs pédagogiques spécifiques dans le cadre d'une situation pédagogique. Par exemple, le débat et le groupe de discussion sont considérés comme des techniques pédagogiques. (1)

D.9 SUPPORT PÉDAGOGIQUE

Moyen matériel utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique (DVD, jeux, livres, logiciels...).

E. ÉVALUATION DE LA FORMATION

E.1 EN GÉNÉRAL

→ Évaluer

Évaluer c'est apprécier la valeur, mesurer la qualité, l'efficacité de quelque chose, par le moyen d'une confrontation entre deux séries de données, qui sont mises en rapport. On détermine donc l'évolution d'un point A à un point B ou entre les intentions de départ et des résultats.

L'évaluation est une démarche globale, transversale, quotidienne, à mettre en œuvre tout au long du projet / de la formation. Elle fait également partie du processus d'acquisition des capacités de et par l'apprenant.

L'évaluation d'une formation professionnelle permet de mesurer les résultats de la formation sur les apprenants, de mesurer l'efficacité de la formation, son atteinte des objectifs et d'identifier les domaines qui nécessitent des améliorations.

L'évaluation des formations est essentielle aussi bien pour l'organisme de formation, que pour l'équipe de formation, l'employeur et l'apprenant.

→ Évaluation diagnostique

L'évaluation diagnostique se déroule en amont de la formation et permet d'évaluer les capacités et connaissances antérieures des apprenants. Ainsi les formateurs ont une connaissance plus fine du public et peut ajuster la formation ou appuyer sur certains contenus.

Elle permet également à l'apprenant de se positionner au regard des contenus et capacités visées par la formation

→ Évaluation formative

L'évaluation formative se déroule durant la formation et a pour but d'améliorer l'acquisition des capacités.

Elle permet à chaque apprenant de mesurer et évaluer sa progression. Elle apporte des informations sur la démarche de l'apprenant et permet des régulations pédagogiques. Elle peut être menée par le formateur, par les pairs ou par auto-évaluation

→ Évaluation sommative

L'évaluation sommative vise à évaluer si les capacités ont bien été acquises à la fin de la formation. Elle sanctionne des apprentissages par la mesure du degré d'acquisition de la compétence au terme de la formation. L'équipe de formation à un rôle de contrôle et de validation des apprentissages via l'évaluation sommative.

E.2 AU GRAINE ...

Nous avons mis en place un processus d'évaluation d'une action de formation avec des évaluations par les apprenants et l'équipe de formation mais également l'évaluation continue de la formation par le coordinateur pédagogique (notamment l'évaluation de la cohérence de l'action lors de sa conception), et l'évaluation de l'efficacité de la formation suite à celle-ci ou encore l'évaluation globale de l'activité de formation par le pôle formation.

→ Évaluation à chaud

L'évaluation à chaud est réalisée en fin de formation, avant le départ des apprenants. Elle permet de mesurer le sentiment subjectif des apprenants concernant l'atteinte des objectifs de formation, la satisfaction ...

→ Évaluation à tiède

L'évaluation à tiède est réalisée dans un court délai suivant la formation. Elle prend la forme d'un formulaire d'évaluation envoyé aux apprenants et aux formateurs dans la semaine suivant la formation, renseigné au plus tard dans le mois. Cela peut également être la réunion avec l'équipe de formation si elle a lieu dans le mois suivant la formation.

Ces évaluations permettent de mesurer l'impact immédiat de la formation sur les capacités acquises et la satisfaction, mais sont plus déconnectées des sentiments immédiats.

→ Évaluation à froid

Les évaluations à froid sont des mesures réalisées à distance de la fin de la formation, généralement plusieurs mois après. Elles visent à évaluer l'efficacité à long terme de la formation en mesurant les résultats et les impacts sur les compétences des apprenants, ainsi que les impacts dans leur structure ou pratique.

→ Outils d'évaluation

Les outils d'évaluations sont variés et dépendent du type d'évaluation que nous souhaitons, ainsi que des critères d'évaluation. Certaines techniques d'animation peuvent être adaptées et utilisées sous forme d'outils d'évaluation. Ce type d'outil pouvant amener un côté plus ludique et moins formel au temps d'évaluation.

Parmi les outils les plus répandus : quizz/QCM, mise en application, observation, entretien, production écrite, etc

→ Nos objectifs

Objectifs	Critères	
Évaluer la conception de l'action de formation	Pertinence	La formation proposée répond aux attentes et besoins des apprenants. La formation proposée répond aux attentes du GRAINE, elle est cohérente avec le projet GRAINE.
	Cohérence	La formation proposée est cohérente avec le contexte des apprenants (leurs projets, leurs structures, etc.). Les moyens choisis (équipe de formation, méthodes pédagogiques, etc.) sont cohérents avec l'objectif de formation.
Évaluer la mise en œuvre de l'action de formation	Efficacité	Les objectifs de formation et pédagogiques sont atteints. Les capacités sont acquises par les apprenants.

		Le taux de satisfaction concernant l'organisation, le déroulement de l'action de formation et la logistique est supérieur à x pour les apprenants et l'équipe de formation.
	<i>Efficiencie</i>	<i>Les moyens mobilisés sont raisonnés. Les indicateurs pourront concerner le temps de travail, le résultat économique, etc. Ce critère doit être travaillé au sein du GRAINE pour le définir.</i>
Évaluer l'évolution des compétences des apprenants	Résultat	Les apprenants ont transféré leurs acquis en situation professionnelle.

F. LES DIFFÉRENTES FORMATIONS AU GRAINE OCCITANIE

F.1 LES MODULES OUVERTS (MO)

Les modules ouverts sont des formations courtes issues de formations diplômantes dédiées aux métiers de l'éducation en l'environnement et au développement durable (EEDD) : CPJEPS, BPJEPS EEDD, DEJEPS DPTR et LP CEEDDR.

Le GRAINE permet à des apprenants extérieurs de se joindre au groupe de stagiaires de ces formations pour suivre un ou plusieurs de ces modules. Ils sont adaptés à celles et ceux qui souhaitent renforcer leurs compétences dans les domaines de l'EEDD et la gestion associative.

Les modules ouverts permettent ainsi de construire son propre parcours de formation dans le temps. Une entrée par compétences visées permet de faciliter les choix. Ces modules peuvent être suivis à la carte et/ou capitalisés pour valider des diplômes en parcours individualisés, le cas échéant.

F.2 LES FORMATIONS SUR MESURE (FSM)

Les Formations sur mesures (FSM) sont des formations conçues à partir d'un besoin du terrain identifié par le GRAINE ou par les acteurs en réseau. Les FSM peuvent avoir différentes appellations :

- formation action, ayant également un objectif de production ;
- formation initiale ou approfondissement, selon leurs niveaux ;
- co-formation, quand les apprenants construisent eux-mêmes leur parcours pédagogique, etc.

Les FSM peuvent être liées à :

- une demande particulière d'une structure ou d'un groupe d'acteurs, auprès du GRAINE ;
- un projet de réseau piloté par le GRAINE ;
- à terme, une proposition émanant des membres du Groupe formation.

Selon leur nature et leur lien avec les projets, les FSM peuvent ou non être payantes pour les apprenants.

F.3 RÉFÉRENCES PRINCIPALES

Lexique de la formation professionnelle continue du GRAINE Bourgogne-Franche-Comté (1) reprise mot à mot du lexique BFC.

(2) Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation.

(3) AFNOR (Norme NFX 50-750 notamment)

(4) CEDIP – Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogique, du Ministère français de l'écologie

(5) Ifrée



CONTACTS

Camille LAURENT

Responsable formation accompagnement

04 67 06 01 10 / camille.laurent@graine-occitanie.org

Le Thèbes - 26 allée de Mycènes

34000 Montpellier (tram 1 / Léon Blum)

www.graine-occitanie.org