

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page 1 sur 31</p>                           |

# Diplôme d'université de Responsable d'action de formation (DURF)

---

## Présentation de la formation

Le Diplôme de Responsable de formation (DURF) est un diplôme homologué de niveau 6 (ex. II, bac +4) qui prépare au métier de responsable de formation, en libéral ou salarié, dans des organismes de formation publics ou privés.

## Objectifs

Le diplôme universitaire Responsable de formation (DURF) est destiné à un public professionnel plutôt varié, mais qui partage un intérêt commun pour la formation et le développement des compétences. Cet apport concerne l'étude des besoins en formation, l'élaboration de dispositifs et des actions, leur pilotage et mise en œuvre, et inclut l'animation et l'accompagnement d'équipes de formateurs, et les stratégies d'information et communication. L'objectif étant de préparer les étudiants à différents rôles tels que responsable de formation, formateur, conseiller en formation, etc. Le programme est flexible et adaptable pour répondre aux besoins de ces divers publics.

## Compétences visées

- Concevoir et mettre en œuvre des projets de formation, en présentiel et à distance, en termes de dispositifs, de modules, de séquences, de démarches d'accompagnement intégrés.
- Définir des objectifs et les opérationnaliser en intégrant des données juridiques, administratives, financières et didactiques.
- Choisir les modalités pédagogiques adaptées aux besoins, aux demandes et aux contraintes des participants, des commanditaires, des financeurs, des organismes de formation ainsi que des contextes dans lesquels se dérouleront les apprentissages.
- Concevoir et conduire des dispositifs d'évaluation des acquis.
- Maîtriser différentes techniques de communication, institutionnelle comme interpersonnelle, à travers différents canaux de communication.
- Connaître l'environnement juridique et institutionnel de la formation professionnelle continue en France ; son marché, ses acteurs, son financement.
- Recruter, animer et piloter une équipe de formateurs intervenant dans le cadre d'un dispositif de formation.

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page 2 sur 31</p>                           |

### Modalités de déroulement

Le cycle de préparation comporte 462 heures de formation en centre (et environ autant de travail personnel) et 560 heures de stage pratique (session intensive) / période en entreprise. Il se déroule sur dix mois à raison d'un regroupement de cinq journées concentrées sur une semaine par mois.

Il s'agit de se former en alternance aux concepts et outils de la recherche-action en sciences de l'éducation et de la formation. La formation s'articule autour :

- De savoirs scientifiques et méthodologiques issus des recherches en sciences de l'éducation et de la formation.
- De savoirs pratiques et techniques de partenaires professionnels de la formation.

### Public concerné

- Professionnels de la formation des adultes : formateurs expérimentés, responsables de formation au sein d'organismes privés ou publics, concepteurs pédagogiques, coaches et mentors.
- Professionnels des ressources humaines : gestionnaires RH, responsables du développement des compétences, responsables de l'engagement des employés, spécialistes en formation et développement (L&D).
- Professionnels en reconversion : anciens enseignants ou professeurs, professionnels ayant occupé des postes de leadership et qui cherchent à se spécialiser dans le domaine de la formation, professionnels du secteur de la consultance qui souhaitent diversifier leurs compétences.
- Autres publics en évolution professionnelle : managers et chefs d'équipe qui sont responsables de la formation de leur équipe, professionnels du secteur de la santé, de la technologie ou de la finance qui veulent comprendre comment développer et gérer des programmes de formation, individus ayant une expérience en projet social ou en développement communautaire et qui cherchent à formaliser leurs compétences en formation
- Publics atypiques : entrepreneurs ou freelancers qui offrent des services de formation ou de coaching, personnes en milieu de carrière cherchant à actualiser leurs compétences ou à basculer vers un nouveau domaine.
- Le programme peut également intéresser des étudiants internationaux ayant une expérience similaire, qui cherchent à acquérir une qualification reconnue pour améliorer leur employabilité ou pour implémenter des programmes de formation dans leur pays d'origine.

### Critères d'admission

- Être titulaire d'un diplôme de niveau bac +3 (par exemple licence Sciences de l'éducation ou de la formation ou licence professionnelle Formateur d'adultes) ou titre équivalent (sur justificatif) ou encore, si vous ne possédez pas le niveau requis (Bac +3), obtenir une Validation des acquis professionnels (VAP).
- Admission sur dossier de candidature et entretien visant à apprécier l'adéquation du projet de la formation et projet individuel

|   |                                      |  |
|---|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/><b>UNIVERSITÉ</b><br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|   |                                      | <p>Page 3 sur 31</p>                           |

Les modalités relatives à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) s'appliquent au D.U Responsable de Formation.

### Maquette

Les enseignements et travaux portent sur les thèmes suivants (UE1) :

- Communication
- Didactique et apprentissage
- Environnement économique et juridique de la formation
- Évaluation
- Ingénierie de formation
- Management
- Numérique, hybridation, formation à distance

Un contrat est établi entre l'étudiant et l'équipe de formation à partir de l'élaboration de l'Itinéraire Personnalisé de Formation (IPF). Ce document personnel définit les connaissances à acquérir et les travaux relatifs au projet professionnel de l'étudiant à réaliser au cours de la formation.

Aux cours théoriques (ci-dessus) s'ajoutent des enseignements méthodologiques (UE2), une mise en situation professionnelle (UE3) et une ou des périodes de stage.

### Modalités d'évaluation

L'obtention du diplôme requiert de :

- suivre la préparation au DURF (dans son intégralité ou bien uniquement les modules prescrits par la Commission de validation des acquis de l'expérience) et de valider les différents modules de formation (contrôle continu) ;
- soutenir devant le jury interrégional composé d'universitaires et de professionnels un mémoire comportant un Itinéraire Personnalisé de Formation, un mémoire professionnel rendant compte d'une recherche-action appliquée à la pratique professionnelle et un mémoire d'approfondissement sur un thème choisi par l'étudiant parmi les thèmes traités en cours.

### Responsables de la formation

Philippe GABRIEL – Maître de Conférences Avignon Université  
Sophie PENINQUE – Coordinatrice pédagogique

### Gestion administrative du diplôme :

Lisa DANILOVA  
tél. : +33 04 32 74 32 30

### Adresse générique de la formation

[sec-du-fres@univ-avignon.fr](mailto:sec-du-fres@univ-avignon.fr)

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page 4 sur 31</p>                           |

### Lieu de formation

CAMPUS HANNAH-ARENDT  
Site Chabran  
1 avenue Saint Jean  
84000 Avignon

### Programme détaillé

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page 5 sur 31</p>                           |

## UE1.1. Didactique et Apprentissage

### 1. Objectifs de l'UE

- Situer les apports et limites des différents courants pédagogiques en fonction des valeurs et des principes d'action qu'ils véhiculent.
- Sélectionner les modalités pédagogiques adaptées aux besoins, demandes et contraintes des participants, commanditaires, financeurs, organismes de formation et contextes d'apprentissage.
- Adapter et/ou créer des méthodes et outils pédagogiques adéquats en s'appuyant sur l'existant.

#### *Compétences visées*

- Analyser et exploiter les contributions des différentes théories, méthodes, supports et outils didactiques et pédagogiques afin de concevoir des séquences de formation cohérentes au sein d'un dispositif de formation prenant en compte les besoins des apprenants et leur permettant de développer les compétences attendues.
- Élaborer des situations pédagogiques et concevoir des supports didactiques pluridisciplinaires pour favoriser l'apprentissage et les acquisitions des apprenants.
- Avoir un regard critique, en prenant en compte différentes références, sur les modalités pédagogiques utilisées pour atteindre les objectifs de formation.
- Construire des dispositifs qui favorisent la motivation et l'autonomie des apprenants.
- Conseiller efficacement les formateurs de l'équipe pédagogique pour optimiser leurs interventions.
- Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'encadrement et d'accompagnement en utilisant des moyens variés, y compris les TIC en présentiel et/ou à distance.
- Concevoir des processus de co-pilotage en vue de permettre à l'apprenant de prendre réellement du pouvoir sur sa formation.

### 2. Contenu de l'UE

- Revue des principaux concepts issus de la recherche en psychologie de l'apprentissage et en sciences de l'éducation et de la formation, avec une approche contemporaine.
- Apports de la didactique des sciences et de la didactique professionnelle (objectif obstacle, situation-problème, contrat didactique, schème, dévolution, milieu, relation, transposition didactique, champs conceptuels, etc.).
- Importance d'une réflexion épistémologique lors de la construction de séquences d'apprentissage.
- Influence des représentations mentales et sociales dans le processus de formation.
- Rôle de la mémoire et de la conceptualisation dans l'apprentissage.
- Reconnaissance et prise en compte des troubles de l'apprentissage (Dys) et des troubles associés dans le dispositif de formation.

|   |                                      |  |
|---|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/><b>UNIVERSITÉ</b><br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|   |                                      | <p>Page 6 sur 31</p>                           |

- Principes fondamentaux de l'accompagnement : motivation et différentes modalités de médiation.
- Interventions pédagogiques : objectifs, méthodes et impacts.
- Les différentes formes d'intelligence : du développement des compétences au développement personnel.
- Accompagnement du changement.

### 3. *Supports pédagogiques*

- Dossiers numériques.
- Présentations, vidéos.
- Textes sélectionnés.
- Exercices pratiques.
- Études de cas.
- Bibliographie adaptée.
- Débat incluant les expériences professionnelles et les théories des sciences de l'éducation et de la formation

### 4. *Modalités d'évaluation*

- QCM.
- Devoir sur table
- Oral.

### 5. *Bibliographie*

Astolfi, J.-P. (2016). *La Didactique des Sciences* (éd. 7e). PUF.

Barabel, M., Meier, O., Perret, A. et Teboul, T. (dir.) (2020). *Le grand livre de la formation : techniques et pratiques des professionnels du développement des compétences*. Dunod.

Berbaum, J. (2005). *Apprentissage et formation* (éd. 6e). PUF.

Chevallard, Y. (1998 juillet 4-11). Analyse des pratiques enseignantes et didactique des mathématiques : l'approche anthropologique. *Actes de l'Université d'été Analyse des pratiques enseignantes et didactique des mathématiques* (Irem de Clermont-Ferrand) (p. 89-120).

De Landsheere, V. (1992). *L'éducation et la formation*. PUF.

Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle. Approche anthropologique du développement chez les adultes*. Presses Universitaires de France.

Pastré, P., Mayen, P. et Vergnaud, G. (2006). La didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 154, p. 145-198. DOI : 10.4000/rfp.157

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>7</b> sur <b>31</b></p>             |

Raynal, F., et Rieunier, A. (2011). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés. Apprentissage, formation, psychologie cognitive.* (éd. 10e). ESF éditeur.

## 6. *Intervenant*

*Philippe Gabriel et Sophie Pénière*

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page 8 sur 31</p>                           |

## UE1.2. Évaluation

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

- Repérer les enjeux et la nature des changements induits par les pratiques et démarches d'évaluation.
- Concevoir et conduire des dispositifs d'évaluation permettant l'évaluation des dispositifs, des actions et les objectifs de formation en termes de compétences à atteindre.
- Analyser ses propres pratiques en matière d'évaluation (prise de conscience, auto-évaluation),
- Se positionner clairement en fonction des visées de l'évaluation sur laquelle il intervient directement ou indirectement,
- Rechercher, caractériser et utiliser dans sa pratique les référentiels d'emploi existants,
- Concevoir des outils et démarches d'évaluation de compétences individuelles notamment relatives aux procédures et/ou démarches de validation de l'expérience tant pour les candidats que pour les équipes et membres de jury concernés,
- Concevoir des outils spécifiques au suivi de l'alternance en formation tant pour les apprenants, que les équipes de formateurs et les personnels assurant la fonction tutorale au sein des entreprises d'accueil,
- Élaborer des propositions de formation ou projets d'intervention intégrant l'évaluation aux trois niveaux stratégique, organisationnel et pédagogique et prenant en compte le système d'acteurs impliqués à chacun des niveaux ; en accordant un regard particulier aux formations ouvertes et à distance,
- Construire les démarches et outils d'évaluation (recueil, exploitation et aide à la prise de décision en termes de remédiation, régulation ou réorientation...),
- Organiser et accompagner les processus d'évaluation sur chacun des trois niveaux ci-dessus mentionnés en prenant appui sur un cadre de référence partagé avec les personnes concernées.

### 2. Contenu de l'UE

- Approche systémique : analyse des systèmes d'acteurs dans la formation et analyse des effets induits par l'évaluation sur les différents niveaux d'intervention.
- Analyse et mise en place des différents types d'évaluation selon les dispositifs ; les modèles de l'évaluation, définitions des concepts clefs.
- L'évaluation en situation de travail, évaluation de l'expérience et évaluation des compétences : concepts, principes, enjeux, type d'approches
- Trois niveaux distincts d'intervention stratégique, organisationnel, pédagogique : spécificités et complémentarités des intentions et des enjeux, typologies d'outils d'évaluation pour chacun des niveaux, repères pour un positionnement clair des personnes impliquées dans l'évaluation



|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page 9 sur 31</p>                           |

- Les différents types d'outil de cadrage dans le processus d'évaluation : de la contractualisation (ou définition partagée des objectifs, critères et indicateurs...) à la certification en passant par la remédiation ou régulation.

### 3. *Supports pédagogiques*

Exposés, études de cas, mise en situation, réalisation de dossiers, observation de situations de formation et animation de séquences de formation dans le cadre de l'alternance, enquêtes.

### 4. *Modalités d'évaluation*

- Présentation orale d'un dispositif d'évaluation sur le dernier créneau d'intervention
- Écrit faisant suite à la présentation (à rendre au plus tard le ....).

Chaque cours donnera lieu à des productions qui permettront de construire l'oral et l'écrit final progressivement.

### 5. *Bibliographie*

- Barlow, M. (1994). *Formuler et évaluer ses objectifs en formation*. Lyon : Chronique sociale.
- Bonniol, J.-J. , Vial M. (1997). *Les modèles de l'évaluation*. Bruxelles : De Boeck Université.
- De Ketele, J.-M. (1993). L'évaluation conjuguée en paradigmes. *Revue française de pédagogie*, 103.
- Hameline, D. (1998). *Les objectifs pédagogiques en formation initiale et en formation continue*. Paris : ESF Editeur.
- Jorro, A. (2000). *L'enseignant et l'évaluation*. Bruxelles : De Boeck Université.
- Lameul, G., Jézégou, A., Trollat, A.-F. (2009). *Articuler dispositifs de formation et disposition des apprenants*. Lyon : Chronique sociale.
- Vial, M. (1997). L'auto-évaluation, entre auto-contrôle et auto-questionnement. *En question*, Aix en Provence Université de Provence.
- Vial, M. (2001). *Se former pour évaluer*. Bruxelles : De Boeck Université.
- Vial, M., Caparros-Mencacci, N. (2007). *L'accompagnement professionnel ? méthode à l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative*. Bruxelles : De Boeck Université.

### 6. *Intervenant*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>10</b> sur <b>31</b></p>            |

*Christophe Choserot*

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page <b>11</b> sur <b>31</b></p>            |

### UE1.3. Communication

#### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

- Maîtriser les techniques de communication interpersonnelle et institutionnelle à travers différents canaux de communication (écrit et oral).
- Accompagner les personnes en formation afin qu'elles identifient et situent leur formation dans le cadre de leur projet et de leur histoire de vie en fonction de leur motivation.
- Maîtriser les techniques de l'entretien individuel en vue d'analyser l'expression des besoins de formation d'une personne au regard de sa situation et de son parcours de vie.
- Conduire un entretien individuel d'accompagnement d'une personne en formation :
  - dans des situations de difficultés personnelles repérées et/ou exprimées
  - dans des situations d'évaluation formative jalonnant le parcours de formation
  - dans des situations liées au suivi des périodes en entreprise dans le cadre de formation en alternance
  - dans des situations d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Se positionner en tant que responsable de formation au sein et vis-à-vis des différents acteurs concernés par le dispositif de formation mis en oeuvre (stagiaires, formateurs, équipe pédagogique, responsables hiérarchiques, subordonnés) en vue de faciliter la reconnaissance et la compréhension réciproque.
- Identifier les moyens de communication adaptés en fonction des objectifs à atteindre, des cibles visées et des enjeux de la communication à mettre en place.
- Faciliter la circulation de l'information entre les différents acteurs impliqués dans et par le dispositif de formation mis en place en vue d'une information régulière.
- Organiser et animer une réunion dans le cadre de la conception et du déploiement d'un dispositif de formation.
- Analyser sa pratique professionnelle dans une dynamique de professionnalisation permanente.

#### 2. Contenu de l'UE

- Les techniques de communication (approches théoriques (rappels)) et de questionnement.
- L'écoute active, l'empathie et l'assertivité.
- Les systèmes d'analyse : programmation neuro-linguistique, analyse transactionnelle (rappels).
- La confiance en soi, l'estime de soi et l'affirmation de soi
- La posture de l'accompagnateur et les dimensions de l'accompagnement
- Les étapes et les techniques de l'entretien individuel
- La distanciation en entretien
- Le groupe, la dynamique de groupe et le positionnement au sein d'un groupe de soi et des différents acteurs
- Les moyens de communication en fonction du canal utilisé (écrit ou oral, synchrone ou asynchrone)

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page <b>12</b> sur <b>31</b></p>            |

- Les supports de communication : contenu et forme
- Les réseaux sociaux
- Les différents types de réunions (présentiel, visio conférence, téléconférence)
- L'organisation et l'animation d'une réunion (en présentiel ou à distance)
- La prise de parole en public
- Le plan de communication : structure et contenu

### 3. Supports pédagogiques

Des supports visuels tels que des diaporamas et des vidéos seront utilisés ainsi que des supports écrits tels que des articles de presse.

### 4. Modalités d'évaluation

- Présentation orale d'un plan de communication
- QCM sur les notions vues en cours

Chaque cours donnera lieu à des productions qui permettront de construire l'oral.

### 5. Bibliographie

Amado, G., Guittet, A. (2009). *Dynamique des communications dans les groupes*. Paris : Sciences humaines et sociales.

Bellanger, L., Couchaere, M.-J. (2010). *L'Ecoute*. ESF.

Bouèdec, G., Du Crest, A., Pasquier, L. et Stahl, R. (2001). *L'accompagnement en éducation et formation, un projet impossible ?* L'Harmattan.

Boutinet, J.-P. (2009). *L'Accompagnement aujourd'hui : une posture à imaginer ensemble, Regards croisés de chercheurs, de professionnels, et de personnes déficientes intellectuelles*, Roubaix - le 3 décembre 2009.

Cauvin, P., Cailloux, G. (2011). *Les types de personnalité*. ESF.

Chalvin, D. (2009). *L'affirmation de soi*. ESF.

Chevalier-Beaumel, A. (2010). *Préparer une réunion pour mieux l'animer et y participer*. Paris : Vuibert.

Clénet, J., Gérard, C. (1994). *Partenariat et alternance en éducation*. L'Harmattan.

Dusollier, B. (2006). *La Process Communication*. InterEditions.

Geay, A. (1998). *L'école de l'alternance*. L'Harmattan.

Girod, A. (2007). *La PNL*. InterEditions.

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>13</b> sur <b>31</b></p>            |

Josien, M. (2008). *Techniques de communication interpersonnelle*. Eyrolles. Le Boterf, G. (2010). *Professionaliser*. Eyrolles.

Martin, J.-C. (2009). *La bible de la communication non verbale*. Leduc.

Martin, J.-C. (2005). *Le guide de la communication*. Marabout.

Moral, M., Angel, P. (2009). *Coaching, outils, pratiques*. Armand Colin.

Mucchielli, R. (1989). *La dynamique des groupes*. ESF.

Mucchielli, R. (2011). *L'entretien de face à face*. ESF.

Paul, M. (2003). Ce qu'accompagner veut dire. *Carrierologie*, 9(1). Disponible sur : <http://carrierologie.uqam.ca>

Myers, G & Myers, M. (Les bases de la communication interpersonnelle: une approche théorique et pratique.

Persson, S. (2006). *Méthodes de communication interpersonnelle*. ESKA.

Sananès, B. (2005). *La communication efficace*. Dunod.

Sarazin, M. (2010). *S'initier à la PNL*. ESF.

Tilman, F., Delvaux, E. (2000). *Manuel de la formation en alternance*. Chronique sociale.

## 6. Intervenante

Claire Cannesson

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page <b>14</b> sur <b>31</b></p>            |

## UE1.4. Environnement économique et juridique de la formation

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

Se positionner en tant que responsable de formation en mobilisant les informations juridiques, légales et institutionnelles permettant d'élaborer des dispositifs de formation répondant aux besoins des diverses parties prenantes en respectant les contraintes imposées par la législation.

### 2. Contenu de l'UE

#### 1. Historique du développement de la formation professionnelle continue

- Les idées fondatrices (Condorcet).
- FP & FPC au XXème siècle.
- La loi du 16 juillet 1971.
- Les réformes consécutives (2004 – 2009 – 2014).
- La loi n° 2018-771 du 05 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

#### 2. Le système de la formation professionnelle et ses différents acteurs

Commanditaires, financeurs, prescripteurs, opérateurs, bénéficiaires

#### 3. Les dispositifs de formation

- Les circuits de financement (modalités de collecte et de répartition des fonds)
- Le plan de développement des compétences
- Le Projet de Transition Professionnelle
- Le Compte Personnel de Formation
- L'alternance (Contrat de professionnalisation – Apprentissage – Pro-A)
- Les différents niveaux de décision et de mise en œuvre au plan national, régional et départemental des dispositifs pour les demandeurs d'emploi
- Quelques dispositifs mis en place : AFPR, AFC, POEI, POEC, AIF
- Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) et sa déclinaison en régions

#### 4. Les organismes de formation sur le marché de la formation professionnelle

- La création d'un organisme de formation et le numéro de déclaration d'activité
- Le bilan pédagogique et financier

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page <b>15</b> sur <b>31</b></p>            |

- La démarche "qualité" : le Référentiel National Qualité, la marque Qualiopi, obligations, cadre, avantages et limites
- La démarche de certification : RNCP et Répertoire spécifique
- La validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Le bilan de compétences
- Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)

### 3. *Supports pédagogiques*

Des supports numériques (PDF, vidéo, liens internet) seront mis à votre disposition sur la plateforme Moodle et, en accord avec l'intervenant référent, vous pourrez également enrichir cette base documentaire des ressources que vous aurez vous-même identifiées au cours de vos différentes recherches ou activités.

### 4. *Modalités d'évaluation*

L'UE sera validée par la réalisation de deux cartes mentales :

- L'une présentant le système dans lequel s'intègre la structure au sein de laquelle vous évoluez, avec dépôt d'une carte « de référence », et enrichissement si besoin de cette même carte au fur et à mesure de vos apprentissages et de vos recherches.
- La seconde sera le résultat d'une réflexion individuelle à partir de la question suivante : « compte tenu des changements actuels, quelle piste de développement d'activité puis-je envisager pour ma structure ? ». Ce second travail fera l'objet d'une présentation orale à l'issue de l'UE.

Il sera important de mettre en avant les différents acteurs, dispositifs de formation et de financement en lien avec l'activité de votre structure et de justifier la pertinence de votre choix tout en mettant en avant les points sensibles de ce système.

### 5. *Bibliographie*

Voir en ligne

### 6. *Intervenant*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
| <p>Page <b>16</b> sur <b>31</b></p>  |                               |  |

*Thierry Chantefort*



|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page <b>17</b> sur <b>31</b></p>            |

## UE1.5. Ingénierie de formation

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

- Etre capable de concevoir un projet de formation sur mesure qu'il s'agisse de parcours individuels, de formation, de modules de formation, ou encore de dispositifs de formations.
- Etre capable de situer et analyser une demande et/ou une situation de changement en termes de formation au niveau individuel et collectif,
- Etre capable de définir des objectifs de formation adaptés à la situation de changement en question notamment à travers l'utilisation de référentiels d'emploi

#### Objectifs opérationnels :

- Clarifier les notions clefs relatives à l'ingénierie de formation en particulier les notions de besoins, de demande, de commande et de projet ;
- Se doter de repères méthodologiques relatifs aux choix pédagogiques qui structurent une proposition ;
- Elaborer une proposition d'intervention en réponse à une demande spécifique d'un commanditaire.
- Repérer les différents paramètres qui participent à l'expression et la clarification des besoins en formation au niveau individuel, d'une organisation ou encore d'un territoire ou d'un secteur ;
- Identifier les différents niveaux d'implication à prendre en compte dans la production d'une réponse de formation ;
- Hiérarchiser les différents niveaux d'objectifs visés ;
- Clarifier les notions clefs relatives à l'analyse des situations de travail en particulier celles de compétences, de postes, d'emploi, de métiers en vue d'une meilleure prise en compte des réalités du travail ;
- Distinguer les différents types de référentiels utiles aux formateurs, leurs fonctions respectives ainsi que leurs variétés sur le plan de leur conception ;
- Disposer d'outils pour réaliser le cahier des charges d'une formation ;
- Identifier et estimer les moyens humains et financiers nécessaires à un projet de formation ;
- Mobiliser les connaissances issues des différents modules du DUFRES mais également issues de lectures au service de travaux d'ingénierie de formation.

### 2. Contenu de l'UE

Le cours sera structuré autour d'apports relatifs aux repères méthodologiques et conceptuels suivants :

- L'analyse des besoins
- La définition d'objectifs de formation ;
- La démarche de projet en formation ;

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>18</b> sur <b>31</b></p>            |

- Les référentiels en formation ;
- Les choix pédagogiques qui président à la construction d'un dispositif de formation ;
- Le cahier des charges d'une formation.

### *3. Supports pédagogiques*

Ce module alterne apports théoriques et méthodologiques et mise en pratique par les étudiants à partir de cas réels.

### *4. Modalités d'évaluation*

Les participants sont invités à réaliser un travail individuel en réponse à une demande concrète d'une organisation. Ils seront accompagnés dans la réalisation de deux dossiers : une proposition d'intervention et un support pédagogique.

- Compréhension et prise en compte des enjeux et besoin en formation ;
- Élaboration d'un questionnement pertinent en terme pédagogique ;
- Anticipation dans une visée d'opérationnalité ;
- Appropriation et/ou construction d'une cohérence d'ensemble vis-à-vis du projet dans lequel s'inscrit ou auquel répond la formation ;
- Exploitation des marges de manœuvre ;

### *5. Bibliographie*

Remise ultérieurement par l'intervenante.

### *6. Intervenant*

*Ivan Aslina*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page 19 sur 31</p>                          |

## UE1.6. Numérique, hybridation, formation à distance

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

Mettre en œuvre de séquences et de situation de formation en présentiel et à distance nécessite de :

- Disposer d'un cadre conceptuel permettant de construire une action de formation prenant appui sur le numérique.
- Connaître et/ou utiliser les outils numériques pour la formation, les différentes fonctionnalités mises à disposition par les plateformes pédagogiques et programmes de gestion de contenus de formation.
- Prendre en compte les besoins des apprenants, articulant les contenus de formation à des services variés, dans des dispositifs enrichis et adaptés.
- Acquérir une méthodologie utile pour collaborer à la mise en place d'un projet de formation hybride ou à distance.

Les compétences visées :

- Savoir utiliser le « langage du numérique »
- Produire du contenu en ligne
- S'impliquer à l'aide d'outils collaboratifs :
  - Partager et collaborer (partage de ressources, suivi des modifications, utilisation des outils synchrones et asynchrones pour communiquer avec son groupe en ligne).
  - Participation communautaire (connaissance des usages, participation à des discussions synchrones et/ou des discussions asynchrones...).
- Élaborer un cahier des charges d'une action de formation prenant appui sur le numérique (aspects transversaux avec les autres UE).

### 2. Contenu de l'UE

Thème des séquences :

- Les outils numériques et technologies éducatives pour concevoir, animer, gérer et évaluer une formation : IA, LMS, réalité virtuelle et augmentée...
- Les modalités techno-pédagogiques : présentiel enrichi, hybridation, enseignement à distance, MOOC, SPOOC...

### 3. Supports pédagogiques

- Présentations
- Moodle

|   |                                      |  |
|---|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/><b>UNIVERSITÉ</b><br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|   |                                      | <p>Page <b>20</b> sur <b>31</b></p>            |

- Tutoriels
- QCM
- Débats et activités pédagogiques
- Approche projet

#### 4. Modalités d'évaluation

- QCM
- Projet d'ingénierie de formation en ligne ou hybride

#### 5. Bibliographie

Blandin, B. (2012). Apprendre avec les technologies numériques : quels effets identifiés chez les adultes ? *Savoirs*, 30, 10-58. Boboc, A., et Metzger, J. L. (2019). La formation continue à l'épreuve de sa numérisation. *Formation emploi*, 1 (145), 101-118.

Cartaut, S., Métral, J. F., Olry, P., Guidoni-Stoltz, D., & Gagneur, C. A. (2022). L'IA en formation professionnelle : usages, fiabilité des traces d'apprentissage et problèmes posés aux concepteurs et aux enseignants-formateurs. Livre blanc Enseigner et apprendre à l'ère de l'IA. Acculturation, intégration et usages créatifs de l'IA en éducation, 41-55.

Charlier, B., Deschryver, N., et Peraya, D. (2012). Introduction. Dans N. Deschryver, et B. Charlier, *Dispositifs hybrides, nouvelles perspectives pour une pédagogie renouvelée de l'enseignement supérieur*. HY-SUP.

Jézégou, A. (2010, 2). Créer de la présence à distance en e-learning : cadre théorique, définition et dimensions clés. *Distances et savoirs*, 8, 257-274.

Lameul, G. (2008). Les effets de l'usage des technologies d'information et de communication en formation d'enseignants, sur la construction des postures professionnelles. *Savoirs*, 2 (17), 71- 94.

Manderscheid, J. (2011). Formation à distance et hybridation. *Recherche et Formation*, 68, 121-123.

Mollick, E. R., & Mollick, L. (2023). Using AI to implement effective teaching strategies in classrooms: Five strategies, including prompts. *Including Prompts* (March 17, 2023).

Sar, L. (2014). Le remodelage d'un organisme de formation par une politique volontariste d'utilisation des TICE. *Communication et organisation*, 45, 283-296.

<http://journals.openedition.org/communicationorganisation/4651>

Stérin, A-L. (2011). *Guide pratique du droit d'auteur*. Maxima.

Pomerol, J-C., Epelboin, Y., et Thoury, C. (2014). *Les MOOC*. Dunod.

Simonian, S. (2011). *Former et apprendre à distance*. École nationale supérieure de Lyon.

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>21</b> sur <b>31</b></p>            |

*6. Intervenant*

*Esther Albareil*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>22</b> sur <b>31</b></p>            |

## UE1.7. Management d'équipe

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

- Manager une équipe de formateurs intervenant dans le cadre d'un dispositif de formation.
- Accompagner, participer au développement des compétences et valoriser les potentialités de chacun au sein d'une équipe éducative
- Animer et coordonner le travail d'une équipe pédagogique en charge d'un dispositif de formation
- Animer des réunions pédagogiques et des séances de régulation et de bilan d'actions.
- Développer une communication managériale efficace.
- Développer l'implication de ses collaborateurs.
- Créer les conditions de la motivation de ses collaborateurs.
- S'initier au droit social dans les pratiques managériales quotidiennes.
- Evaluer les responsabilités encourues par l'employeur et ses représentants.

### 2. Contenu de l'UE

- La notion de responsabilité en tant que manager
- Les compétences clés du responsable d'équipe
- Les différents profils de managers
- Outils de cadrage et de communication
- L'animation et la coordination : les étapes, les moyens et les modalités
- Le travail en équipe : principes, démarches, fonctions, rôle et place de chacun
- L'accompagnement de groupe et la psychologie des groupes
- La stratégie des alliés
- La conduite de réunion : fonctions, modalités, démarches, écueils à éviter, repères méthodologiques et outils
- L'accompagnement individuel et les attitudes du manager coach
- Comprendre l'environnement juridique du manager
- Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs
- Gérer les relations avec les représentants du personnel

### 3. Supports pédagogiques

Alternance d'apports théoriques et d'exercices pratiques (exposés, études de cas, mise en situation, enquêtes ...).

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>23</b> sur <b>31</b></p>            |

#### 4. Modalités d'évaluation

Remise d'un document de synthèse et d'une présentation à l'oral reprenant :

- Le résumé d'un ouvrage validé par l'intervenante sur une thématique en lien avec l'UE et/ou le sujet de mémoire du stagiaire.
- La synthèse de rencontres avec deux ou trois professionnels du management.

#### 5. Bibliographie indicative

- Amar, P. (2009). *Psychologie du manager pour mieux réussir au travail*. Paris : Dunod.
- Anzieu, D. (1968). *La dynamique des groupes*. Paris : PUF.
- Cifali, M. (2008). *Le lien social, contre jour psychanalytique*. Paris : PUF.
- De Peretti, A. (1991). *Organiser des formations*. Paris : Hachette.
- Devillard, O. (2000). *Coacher*. Paris : Dunod.
- Devillard, O. (2004). *La dynamique des équipes*. Paris : Editions d'Organisation.
- Diridollou, B. (2011). *Manager son équipe au quotidien*. Paris : Eyrolles.
- Fenouillet, F. (2012). *Théories de la motivation*. Paris : Dunod.
- Leclerc, C. (1999). *Comprendre et construire les groupes*. Chroniques sociales de Laval (Québec).
- Lenhardt, V. (2002). *Les responsables porteurs de sens*. INSEP Edition.
- Schutz, W. (2006). *L'élément humain*. Paris : Dunod.
- Suter, C. (2019). *Le droit social ça s'apprend !* StudyramaPro.
- Watzlawick, P. (1972). *Changements et paradoxes*. Paris : Le Seuil.

#### 6. Intervenante

*Marie Lutaud*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>24</b> sur <b>31</b></p>            |

## UE2.1. Méthodologie de la recherche

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

Objectifs généraux :

- Contribuer au développement d'une organisation apprenante et à la qualité professionnelle
- Mettre en œuvre une démarche de progrès et de qualité dans une dynamique de veille technique et institutionnelle.
- Recherche des informations et des références, consulter des experts
- Evaluer les dispositifs de formation au plan logistique et au plan pédagogique
- S'engager dans des projets de recherche-action et y développer des méthodologies de recherches coopératives.
- Développer une relecture, une confrontation, une évaluation et une théorisation de sa pratique afin de développer une intelligence des situations de formation.

### 2. Contenu de l'UE et méthodes pédagogiques

Thèmes abordés :

- La recherche en éducation et sur l'éducation
- Les méthodes de recherche, intérêt et limites
- Les outils de la recherche : questionnement, enquête, traitement des données.
- La statistique de la recherche en éducation et formation (paramètres de tendance centrale et paramètres de dispersion, tests statistiques, etc.)

Méthode

- Apports théoriques
- Travaux pratiques
- Utilisation d'applications telles que Iramuteq, Le Sphinx, Google form et Excel

### 3. Modalités d'évaluation

QCM et présentation orale d'un projet de recherche.

### 4. Bibliographie indicative



|  |                               |                                       |
|--|-------------------------------|---------------------------------------|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | 2024/2025<br>Version du<br>15/03/2024 |
| Page <b>25</b> sur <b>31</b>   |                               |                                       |

Albero, B. et Thievenaz J. (dir.) (2022). *Enquêter dans les métiers de l'humain. Traité de méthodologie de la recherche en sciences de l'éducation et de la formation*. Éditions Raisons et Passions.

Landsheere, V. (1992). *L'éducation et la formation : science et pratique*. PUF.

Tomamichel, S. (2005). La recherche en sciences de l'éducation. État des lieux et points de vue. *Recherche en soins infirmiers*, 83, 4-17. <https://doi.org/10.3917/rsi.083.0004>

##### 5. *Intervenant*

*Philippe Gabriel*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>26</b> sur <b>31</b></p>            |

## UE2.2. Bureautique

### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

Objectifs généraux :

- Faire un état des compétences en numérique et bureautique, les développer et les certifier (PIX).
- Optimiser l'utilisation des outils de base de bureautique : traitement de texte, tableur, logiciel de présentation assistée par ordinateur
- Se familiariser avec des outils de gestion de données bibliographiques (Zotero)
- Présence sur les réseaux sociaux professionnels
- Référencer les sites acteurs de l'emploi et de la formation.

### 2. Contenu de l'UE et méthodes pédagogiques

Travail autonome sous la responsabilité d'un formateur qui propose et induit diverses démarches de production au travers d'étude de cas.

- Pratique des logiciels texteur, tableur dans la perspective de la réalisation de production (IPF, Mémoire)
- Création de diaporamas avec un logiciel de Pré-AO.
- Utilisation d'outils collaboratifs de Google (Formulaire, agenda, texteur, tableur)
- Présence sur les réseaux professionnels (Linkedin, Viadeo) – Visibilité sur le Web
- Navigation sur les sites de l'emploi et de la formation (Espace compétences – Emploi store)

### 3. Intervenant

*Asunta Fradier*

|  |                               |  |
|--|-------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                               | <p>Page <b>27</b> sur <b>31</b></p>            |

### UE2.3. Ateliers d'écriture et d'approfondissement coopératif

#### *Objectifs de l'UE et compétences visées*

- Objectifs généraux
  - Se décomplexer devant le travail d'écriture qui fige et mets "hors de soi..."
  - Utiliser des jeux d'écriture qui permettent cette expression.
  - Rédiger son itinéraire personnalisé de formation (IFP).
- Objectifs de formation en termes de compétences à atteindre
  - Connaître et pratiquer les différents "jeux d'écriture" et produire avec.
  - Relire son passé, le structurer, donner du sens a son vécu, en particulier dans son rapport au savoir et aux institutions éducatives et formatrices.
  - Se mettre en projet de formation en s'appuyant sur la réflexion menée a propos de son vécu.
  - Rédiger en une dizaine de pages cette réflexion personnelle.
  -

#### *Contenu de l'UE et méthodes pédagogiques*

Travail autonome et en petits groupes sous la responsabilité d'un animateur qui propose et induit diverses démarches de production. Travail d'échange et de présentation de ses productions. Lectures croisées, présentations orales...

|  |                                      |  |
|--|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/>UNIVERSITÉ<br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|  |                                      | <p>Page <b>28</b> sur <b>31</b></p>            |

### UE3.1. Groupe d'Analyse de la pratique professionnelle GAPP

#### 1. Objectifs de l'UE et compétences visées

Les ateliers d'analyse de pratiques sont mis en place régulièrement tout au long de la formation. Ils contribuent à l'apprentissage de la posture du Responsable de formation et à son amélioration, en sollicitant chez les étudiants l'adoption d'une pensée réflexive, à partir d'un double mouvement d'implication et de distanciation. En tant que lieu de libération de la parole et de soutien par les membres du groupe, l'atelier offre également la possibilité de vivre en formation un accompagnement collectif.

#### 2. Contenu de l'UE

Chaque stagiaire aura accès aux théories de la clinique de l'activité et trouvera les outils techniques et symboliques pour analyser son activité de responsable de formation. Les stagiaires sont invités à proposer au groupe des situations éducatives spécifiques, particulièrement celles qui les ont mis en difficulté, qui les ont interpellées. Le groupe va se questionner sur les postulats de l'activité de leurs pairs, sur les ressources disponibles, les contraintes dans l'action... Il sera proposé de créer les conditions nécessaires pour que le professionnel, à partir de diverses traces de son activité, devienne son propre observateur (Wallon, 1934) par un dialogue intérieur sur sa propre activité.

L'écoute, la bienveillance et la compréhension des situations complexes sont travaillées en s'appuyant sur des notions théoriques psychologiques et éducatives. Lors de ce module, les stagiaires sont amenés à faire un point sur leurs connaissances et compétences du métier de responsable de formation, sur leur connaissance et capacité à mettre en œuvre les compétences du référentiel. Les stagiaires sont invités à collecter lors de leur stage des traces de leur activité et la transmettre au formateur avant une analyse collective. Ces moments issus de leur construction professionnelle in situ constitueront des matériaux d'analyse de leur propre activité mais également des matériaux permettant à chacun de s'interroger sur leur propre « manière de faire » en identifiant les points de convergences et de divergences (Veyrunes, 2008). Le but étant qu'à partir de ce que les étudiants disent des traces rapportées et de la situation qu'elle signifie, chacun puisse en faire une ressource afin de gagner en efficacité dans ses actions professionnelles. L'expérience vécue et partagée en formation n'a d'intérêt que si elle offre à chacun des participants l'occasion de nouvelles manières de comprendre les situations « je vois autrement, je joue autrement » (Vygotski, 1934/1997) et l'opportunité d'agir autrement dans son travail.

Ces moments seront également l'occasion pour le formateur d'amener des ressources théoriques pouvant être des réponses, des pistes qu'ils pourront ensuite expérimenter en stage et réinvestir dans leur pratique professionnelle.

#### 3. Supports pédagogiques

|   |                                      |  |
|---|--------------------------------------|--|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/><b>UNIVERSITÉ</b><br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p><b>PROGRAMME DE FORMATION</b></p> | <p>2024/2025<br/>Version du<br/>15/03/2024</p> |
|   |                                      | <p>Page <b>29</b> sur <b>31</b></p>            |

- Les diaporamas et les articles cités et utilisés sont mis à la disposition des stagiaires sur la plateforme
- Groupe d'Entrainement à l'Analyse de Situation Éducatives ([GEASE](#))
- Environnements Numériques d'Aide à la Compréhension et à la Transformation des Situations (ENACTS) : [Néopass@ction](#) et [NéopassSup](#)

#### 4. Modalités d'évaluation

L'évaluation sera fonction de l'assiduité et de la participation des étudiants aux 10 ateliers.

#### 5. Bibliographie

Clot, Y., Daniellou, F., Jobert, G., Mayen, P., Olry, P., & Schwartz, Y. (2005). Analyses du travail et formation : Travail et formation : les bénéfices d'une analyse exigeante, (165), 139-150.

Clot, Y., (2008). Travail et pouvoir d'agir, Le travail humain. PUF

Félix, C. (2014). Du travail des « collectifs » à de nouvelles modalités de formation professionnelle : l'histoire du GAP. Questions Vives. Recherches en éducation, (21).

Hubault, F., & Bourgeois, F. (2004). Disputes sur l'ergonomie de la tâche et de l'activité, ou la finalité de l'ergonomie en question. Activités, 1(1-1).

Paul, M., (2022). Accompagner la problématisation des situations professionnelles. De Boeck Supérieur.

Vinatier, I. (2012). « PASTRÉ Pierre. *La didactique professionnelle. Approche anthropologique du développement chez les adultes* », Revue française de pédagogie URL : <http://journals.openedition.org/rfp/3730> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rfp.3730>

Schwartz, Y. (2007). Du « détour théorique » à l'activité comme puissance de convocation des savoirs. Revue Éducation Permanente, (170), 13–23.

*Intervenante :*

*Sylvia Heurtebize*

|   |                               |                                       |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|
|  <p><b>AVIGNON</b><br/><b>UNIVERSITÉ</b><br/>Formation Tout au Long<br/>de la Vie</p> | <p>PROGRAMME DE FORMATION</p> | 2024/2025<br>Version du<br>15/03/2024 |
| Page <b>30</b> sur <b>31</b>  |                               |                                       |

### UE3.2. Régulation des périodes en entreprise

Trois ateliers de régulation des périodes en entreprise seront l'occasion d'accompagner :

- les éventuelles démarches de recherche de stage ;
- le vécu en formation par alternance, soit le processus de mise en lien théorie / pratique, en suivant les phases suivantes :

- 1) Présentation de situations observées ou vécues (constat)
- 2) Réflexion fondée sur un éclairage théorique à partir des problématiques posées
- 3) Propositions ou perspectives de changements de pratiques.

*Intervenante :*

*Sylvia Heurtebize*

|   |                        |                                       |
|---|------------------------|---------------------------------------|
| <br><b>AVIGNON</b><br>UNIVERSITÉ<br>Formation Tout au Long<br>de la Vie | PROGRAMME DE FORMATION | 2024/2025<br>Version du<br>15/03/2024 |
|   |                        | Page <b>31</b> sur <b>31</b>          |

## Stage professionnalisant

### Volume horaire

560 h

### Evaluation

- Le savoir-faire (qualité de réalisation, efficacité, qualité du contact avec les usagers...)
- Le savoir-être (fiabilité, autonomie, curiosité, esprit d'équipe, ponctualité, tenue professionnelle, gestion des priorités, capacité à rendre compte, prise d'initiative, esprit de synthèse et d'analyse...)