



# Cahier des charges

Formation destinée aux acteurs de la  
formation des écoles du RESP

Comité de pilotage « développement des compétences »

Groupe de travail « de l'analyse du travail à la création d'un parcours individualisé de développement des  
compétences (APC) »



**Cahier des charges de la formation à l'approche par  
les compétences des acteurs de la formation des  
écoles du RESP**

Comité de pilotage  
« développement des  
compétences »  
*Groupe de travail APC*

## Sommaire

Contexte du projet .....	4
Objectifs de la formation .....	4
Volume annuel de formation .....	4
Participants .....	5
Déroulement de la formation .....	5
1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) : en présentiel .....	5
2 <sup>ème</sup> partie : au sein de chaque école représentée .....	7
3 <sup>ème</sup> partie (2 jours) : en présentiel .....	7
Dates des sessions 2020 .....	7
Élaboration des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la formation .....	8
Coûts de la formation .....	8

## Contexte du projet

L'Europe et par conséquent la France, sont engagées dans une transformation des dispositifs de formation dont les contours ont été définis dans le livre blanc de la commission européenne de 1995 « vers une société cognitive ».

Le schéma directeur de la formation continue tout au long de la vie des agents de l'Etat, transposable dans les principes qu'il porte, dans les autres secteurs de la fonction publique, définit un ensemble d'orientations facilitant cette transformation.

L'axe V de ce schéma, porte sur « l'interministérialité » et en plus précisément sur le « *renforcement du pilotage de la politique de formation dans un souci de qualité et de performance, en développant les logiques de coopération et de mutualisation* ».

Conformément à ces préconisations et dans un contexte de transformation de l'action publique, la formation décrite dans le présent cahier des charges est l'expression concrète de cette « interministérialité » à l'échelle des acteurs de la formation, maillon essentiel de la transformation des dispositifs de formation.

Elle vise à aider les écoles du RESP engagées dans un processus de transformation de leurs dispositifs de formation, à mieux répondre aux exigences du terrain ainsi qu'à la diversification des profils et des besoins des apprenants.

Ce changement de paradigme, qui implique la mise en œuvre de l'approche par compétence (APC), nécessite un accompagnement, notamment, par le biais de la formation des cadres pédagogiques.

Par ce biais, le RESP contribue à atteindre l'objectif de mutualiser les outils, les éléments culturels et méthodologiques, facilitant ainsi la transformation souhaitée.

La formation proposée doit faciliter la réalisation d'un état des lieux de l'avancée des travaux de transformation des dispositifs de formation dans les écoles du RESP et le développement des équipes chargées de sa mise en œuvre. Elle peut donc, le cas échéant, constituer une formation action.

## Objectifs de la formation

La formation de permettre aux participants :

- De disposer de l'essentiel des clés de compréhension de l'APC et de ses enjeux en terme de transformation des dispositifs de formation,
- De concevoir et animer les parcours de formation, en articulant judicieusement les différentes activités d'apprentissage,
- D'accompagner le changement dans leur établissement.

## Volume annuel de formation

Le RESP réalisera chaque année deux actions de formation inter-écoles, animées par une équipe de 2 à 4 intervenants-RESP-APC (vivier des personnes formées sur la session initiale accompagnée par 1 à 2 experts).

## Participants

La formation est créée pour un maximum de 16 participants.

Elle est accessible prioritairement aux cadres chargés de la transformation des parcours (conception et pilotage), mais également les formateurs eux-mêmes (animateurs de formations), ainsi qu'à toutes personnes désignées par une école, selon leurs problématiques et leurs organisations.

**Pour la première formation en 2020**, le public cible comprend prioritairement les membres du groupe RESP-APC afin de pérenniser un vivier de formateurs qui pourront ensuite être « prestataires » pour les écoles.

Plus généralement, et afin de faciliter la mise en place de la démarche au sein de chaque école et la co-construction, au cours de cette action de formation, d'outils immédiatement utilisables, les personnes souhaitant la suivre, devront être impliquées dans la transformation des dispositifs de formation au sein de leur établissement.

Dans la même logique d'efficacité, les écoles de rattachement de ces personnes s'engagent à les autoriser à démultiplier la formation pour d'autres acteurs du RESP, a minima, sur une action complète (5 jours/an).

## Déroulement de la formation

Lors des phases en présentiel, les journées sont entrecoupées, autant que nécessaire, d'ateliers d'échanges avec les experts.

L'amplitude horaire des journées est d'environ 7 heures.

### 1<sup>ère</sup> partie (3 jours) : en présentiel

Contenu : s'approprier les concepts et lancer un projet de construction d'un dispositif de formation interprofessionnel, autour d'une action publique commune (une situation professionnelle qui concerne le citoyen et donc plusieurs services publics) :

- Choisir et analyser une situation interservices,
- Concevoir les activités d'apprentissage : mises en situation professionnelles et les ateliers pédagogiques personnalisés,
- Accompagner les apprenants dans l'analyse de leur travail et l'autodiagnostic régulier de leurs compétences,
- Elaborer les documents de référence succinctes (référentiel de compétences, de formation, fiches d'autodiagnostic et d'évaluation...)

### *Programme prévisible de formation*

**1<sup>ère</sup> journée : (9h30 à 17h30)**

Matin :

1<sup>ère</sup> activité : autodiagnostic sur les principes généraux de l'approche par les compétences – échanges avec les experts.

2<sup>ème</sup> activité : identification et caractérisation de la situation de travail interservices – méthodologie d'élaboration des documents de référence, vers une culture et un vocabulaire communs (exemple : définitions des notions de métier – activités – compétences – performances recherchées en formation).

#### Après-midi :

Conception d'un dispositif de formation – élaboration du processus de développement des compétences.

Les activités d'apprentissage favorisant le développement des compétences dans une trajectoire de développement individualisée (diagnostic, mises en situations professionnelles et ateliers pédagogiques personnalisés) :

- Les méthodes et outils associés,
- Leur articulation,
- La place de l'employeur dans le dispositif de formation.

#### **2<sup>ème</sup> journée (9h à 17h) :**

##### Matin :

Autoévaluation sur les activités réalisées par le groupe d'apprenant.

L'analyse d'activité post-mise en situation ou post-atelier pédagogique.

##### Après-midi :

Poursuite des travaux d'élaboration du dispositif d'apprentissage – individualisation et traçabilité des apprentissages.

Les outils de suivi et de traçabilité des apprentissages (livret d'accompagnement, fiche d'autoévaluation, bilan des compétences, portfolio des compétences, ...).

#### **3<sup>ème</sup> journée (8h30 à 15h) :**

Matin : autoévaluation sur les activités réalisées la veille par le groupe - poursuite des travaux et réflexion

Les activités d'apprentissage interservices – perspectives d'une mutualisation de la formation au sein du RESP.

Après-midi : Synthèses des travaux ; définition des conditions de déploiement de l'APC et des besoins associés.

Elaboration du plan d'actions individuel (par école représentée) qui sera mis en œuvre lors de la période intermédiaire (diagnostic, informations, échéancier prévisible, ...).

Identification des ressources à déployer par le RESP pour faciliter cette démarche (MOOC, forums, ressources documentaires, vidéos, ...).

## 2ème partie : au sein de chaque école représentée

Contenu : poursuite de l'élaboration d'un dispositif de formation au sein de son établissement, par l'identification des conditions de déploiement propres à celui-ci, ainsi que des besoins associés.

Il s'agit de poser les bases de l'accompagnement des acteurs de la formation chargés de mettre en œuvre ce type de dispositif dans son établissement, tout en favorisant la poursuite du travail collaboratif (définir les orientations à prendre pour la formation de demain).

Les besoins seront transmis en amont de la dernière partie, afin d'ajuster celle-ci.

## 3ème partie (2 jours) : en présentiel

Contenu :

Partager et échanger sur les bonnes pratiques afin de déployer et pérenniser cette approche dans les établissements de formation.

Anticiper les freins et répondre aux besoins des écoles.

### Programme prévisible de formation:

#### *1ère journée (9h30 à 17h30) :*

##### Matin :

A partir de la synthèse des retours des écoles et de l'identification des besoins, travail de co-construction des activités nécessaires au déploiement des dispositifs de formation.

Après-midi : poursuite des travaux de co-construction des activités.

#### *2ème journée (8h30 à 15h) :*

Matin : de la co-construction des activités vers un plan d'action de déploiement dans les écoles représentées

Après-midi : synthèse et échanges sur la formation.

S'assurer que les personnes présentes seront en mesure de déployer cette approche sur tout ou partie des dispositifs de formation réalisés par leur école.

## Dates des sessions 2020

La première session expérimentale sera organisée comme suit :

- 1<sup>ère</sup> partie : du 17 au 19 mars à Paris (ENA, Paris),
- 2<sup>ème</sup> partie : dans son école,
- 3<sup>ème</sup> partie : les 3 et 4 juin (ENA, Paris).

La deuxième session aura lieu sur Paris (lieu à définir), aux dates suivantes :

- 1<sup>ère</sup> partie : du 22 au 24 septembre à Paris (Paris),
- 2<sup>ème</sup> partie : dans son école,
- 3<sup>ème</sup> partie : les 8 et 9 décembre (Paris).

## Élaboration des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la formation

Comme évoqué plus haut, cette formation devra être complétée par la création de ressources qui permettront de pérenniser l'engagement des écoles dans une démarche commune.

Pour cela, nous devons envisager la sollicitation de personnes ayant la capacité de capter les informations essentielles qui seront véhiculées pendant la formation et de les transformer de manière à les insérer dans des support (infographiste par exemple).

Nous devons également travailler sur l'utilisation de services propres aux écoles du RESP, capables de produire des ressources adaptées (services communication, services TIC, ...). Il s'agira probablement d'actions à engager en 2021.

## Coûts de la formation

Les frais de mission des participants à la formation sont pris en charge par l'école d'appartenance de ces derniers.

Les frais de mise à disposition des locaux et des outils pédagogiques (visioconférence – salle informatique...) sont pris en charge par l'école d'accueil – de préférence parisienne pour des raisons d'accessibilité et de faisabilité de la mise en situation interservices - d'une salle et de matériel pédagogique.

Les frais de mise à disposition des intervenants – animateurs sont pris en charge par l'école d'origine de ces derniers.

Les frais relatifs à la sollicitation d'experts lors de la 1<sup>ère</sup> session, feront l'objet d'une demande de financement par la DGAFP.

Les autres frais, dont ceux relatifs à la création des outils et des ressources pédagogiques particuliers feront l'objet d'une demande de financement par la DGAFP pour l'année 2020, voire 2021.