

REFERENTIEL DU CCPI

Certificat de Compétences Professionnelles Interbranches

« Développement des compétences – Création d'une formation interne »

1. Référentiel de compétences :

Le titulaire de la certification a pour mission de concevoir un ou plusieurs modules de formation, de l'élaboration des contenus et des supports pédagogiques à la mise en place un système d'évaluation et d'amélioration continue, en passant par la mise en œuvre opérationnelle des actions de formations. Il travaille en lien avec les différents acteurs internes de l'entreprise (animateurs et formateurs, service RH / formation, managers, services concernés et services supports, etc.).

Les compétences nécessaires à l'exercice de la mission sont :

Compétence 1 : Concevoir les supports pédagogiques

- Analyser la commande de prestation de formation et formaliser un programme de formation (objectif, finalité, durée...),
- Préparer la séance de formation, le déroulé et la progression pédagogique,
- Sélectionner les modalités pédagogiques,

- Créer et déterminer les outils et modalités d'évaluation favorisant les mises en situation professionnelle,
- Elaborer des supports de formation visuels

Compétence 2 : Créer les actions d'évaluation et leurs conditions de mise en œuvre

- Concevoir des supports d'évaluation,
- Organiser les conditions des actions d'évaluation selon des critères prédéfinis.

Compétence 3 : Accompagner et superviser les formateurs dans le processus de formation

- Préparer les séances de formation,
- Utiliser et transmettre les techniques d'animation pédagogique adaptées à la formation,
- Mobiliser les formateurs internes et faciliter leur appropriation des outils et du contenu de la formation,
- Mesurer les acquis des participants « formateurs » et contribuer à leur autonomie (transfert en situation de travail, déploiement d'une action de formation en milieu de travail...).

Compétence 4 : Contribuer à l'amélioration continue des modules de formation créés

- Réaliser un bilan des actions de formation,
- Participer à l'établissement des indicateurs et renseigner les données contribuant à l'amélioration continue,
- Analyser les indicateurs internes et proposer des pistes d'amélioration en fonction des résultats,
- Proposer des pistes d'amélioration à partir d'une veille externe régulière (pédagogique, technique, juridique...).

2. Référentiel d'évaluation :

1. Critères mesurables et observables et résultats attendus

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
<p>1. Concevoir les supports pédagogiques</p>	<p>Les conditions de réalisation sont variées en fonction de la nature, des modalités de la formation et des participants à former</p> <p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la stratégie RH et des objectifs de formation de l'entreprise • Du cadre organisationnel lié aux formations internes de l'entreprise • Des informations remises par le service RH ou le(s) service(s) à l'initiative de la formation • Du guide d'animation et kit pédagogique réalisé ou approprié • Des moyens, outils, documents, modes opératoires, ressources de l'entreprise et nécessaires au déploiement de l'action de formation • Des process et réglementations en vigueur. 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> La méthode de conception suivante est appliquée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre clairement le besoin de formation exprimé • Traduire les attentes du prescripteur en objectifs de formation • Identifier le contenu de l'intervention • Analyser les informations à disposition pour construire logiquement la formation ou l'intervention • Choisir les modalités pédagogiques en fonction du public et du message à transmettre • Créer les outils d'évaluation et les support de formations en fonction des choix précédemment définis <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Tous les outils pour la recherches d'information (en lien avec le contenu, le public et les contraintes techniques) sont utilisés Les différents outils pour l'élaboration des supports de formations sont utilisés</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Dans cette phase le concepteur peut avoir contact avec tout interlocuteur de l'entreprise, des services dont les salariés sont concernés par la formation ou qui apportent une contribution à la formation, les services supports, etc. Son interlocuteur principal reste le prescripteur du projet de formation.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Le respect des consignes QHSE sont anticipées et respectées lors de la conception de la formation. Les contraintes administratives, matérielles et logistiques sont également prises en compte.</p>	<p>L'expression du besoin de formation est identifiée, les attentes du prescripteur sont traduites en objectifs de formation et le contenu de l'intervention est défini.</p> <p>Les informations nécessaires à l'intervention (objectif, séquençement...) sont recherchées, triées, analysées et organisées.</p> <p>Les modalités pédagogiques sont choisies en fonction du message à transmettre et adaptées au public visé.</p> <p>Des supports de formation visuels (manuel pédagogique...) sont élaborés en respectant les exigences du prescripteur.</p>

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
<p>2. Créer les actions d'évaluation et leurs conditions de mise en œuvre</p>	<p>Les conditions de réalisation sont variées en fonction de la nature, des modalités de la formation et des participants à former</p> <p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la stratégie RH et des objectifs de formation de l'entreprise • Du cadre organisationnel lié aux formations internes de l'entreprise • Des informations remises par le service RH ou le(s) service(s) à l'initiative de la formation • Du guide d'animation et kit pédagogique réalisé • Des moyens, outils, documents, modes opératoires, ressources de l'entreprise et nécessaires au déploiement de l'action de formation • Des process et réglementations en vigueur 	<p>En matière de méthodes utilisées : La méthode d'évaluation qui consiste à mesurer la progression pédagogique, évaluer les acquis des participants est effectuée selon ces étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des modalités opérationnelles d'évaluation (QCM, exercices, études de cas, mise en situation...) sont proposées en fonction des priorités, des objectifs de formation et des coûts de mise en œuvre. • L'évaluation est organisée selon l'ensemble des paramètres à prendre en compte <p>En matière de moyens utilisés : Les moyens d'évaluation des compétences variés, sous format digital ou papier, (questionnaires, QCM, de tests, cas pratiques, mises en situation, situations réelles, simulations, etc.) sont créés</p> <p>L'évaluation de la satisfaction du participant ou groupe de participants concernant l'action de formation (objectifs, programmes, contenus, méthodes, outils, organisation...) est mesurée à travers différentes méthodes et outils (tour de table, entretiens, questionnaire/fiche de satisfaction, jury si formation certifiante...)</p> <p>En matière de liens professionnels / relationnels : Lors de la conception de l'évaluation de la formation, le concepteur peut avoir contact avec les managers, les formateurs internes, les tuteurs, le service RH, le service qualité, et tout service support concerné par la formation (stagiaires concernés ou participation au déploiement de la formation)</p> <p>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail : Le respect des consignes QHSE sont anticipées et respectées lors de l'organisation de l'évaluation de la formation. Les contraintes administratives, matérielles et logistiques sont également prises en compte.</p>	<p>Les outils d'évaluation sont créés et les modalités d'évaluation sont choisies en s'appuyant sur l'évaluation réalisée en amont de formation, l'état de l'art en matière de formation des adultes, les objectifs, les contraintes en termes de coût et de délai et les caractéristiques de la population à former.</p> <p>Des modalités opérationnelles d'évaluation sont proposées (QCM, exercices, études de cas, mise en situation...) en fonction des priorités, des objectifs de formation et des coûts de mise en œuvre.</p> <p>L'évaluation de la formation est organisée selon plusieurs paramètres (évaluation en amont de la formation, satisfaction des personnes ayant suivi la formation, acquis de la formation, mobilisation des acquis en situation de travail...).</p>

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
<p>3. Accompagner et superviser les formateurs dans le processus de formation.</p>	<p>Les conditions de réalisation sont variées en fonction de la nature, des modalités de la formation et des participants à former</p> <p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la stratégie RH et des objectifs de formation de l'entreprise • Du cadre organisationnel lié aux formations internes de l'entreprise • Des informations remises par le service RH ou le(s) service(s) à l'initiative de la formation • Du guide d'animation et kit pédagogique réalisé • Des moyens, outils, documents, modes opératoires, ressources de l'entreprise et nécessaires au déploiement de l'action de formation • Des process et réglementations en vigueur 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> La méthode de transmission des contenus aux formateurs est mise en œuvre et suit les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les séances et les documents et supports nécessaires sont préparés en amont, • Les techniques pédagogiques adéquates (exercices, mises en situation, études de cas...) sont utilisées et transmises aux formateurs, • Des stratégies d'action pour mobiliser le ou les formateurs (incitation à la prise de parole et à la participation, écoute, prise de conscience des difficultés et des progrès et adaptation en fonction des participants...), et faciliter l'appropriation des outils et du contenu de la formation sont mises en œuvre. • La capacité des formateurs internes à décliner et utiliser les outils de formation, à évaluer des compétences professionnelles, et accompagner les participants est vérifiée. <p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Différents outils pédagogiques, qualité et terrain sont utilisés, que ce soit en salle, sur le terrain au poste de travail / AFEST ou en distanciel, en groupe ou en individuel. Les moyens opérationnels nécessaires à la préparation pour réaliser la formation (équipements et moyens techniques, salle de formation, ordinateur / PC / tablettes ...) sont utilisés Tout moyen lié à l'organisation administrative RH de la formation : émargements (en ligne ou papier), évaluations (en ligne ou papier), papier/crayon, programme de la formation etc. est utilisé.</p> <p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Lors du déroulement de la formation, concepteur peut avoir contact avec les managers, ou service RH ou services supports en cas de problématiques RH ou aléas (absences, arrêt de la formation en cas de problématique interne à l'entreprise, problèmes comportemental, problématique technique voire questionnements liés à la formation...)</p> <p>Les principaux échanges que le concepteur aura sont avec les formateurs internes à l'entreprise qui sont les bénéficiaires de sa formation.</p> <p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Le respect des consignes QHSE sont anticipées et respectées lors de l'organisation et du déploiement de la formation. Les contraintes administratives, matérielles et logistiques sont également prises en compte.</p>	<p>Les documents et supports nécessaires sont préparés et les séances sont organisées (durée impartie, préparation des lieux...).</p> <p>Les techniques pédagogiques adéquates (exercices, mises en situation, études de cas...) sont transmises aux formateurs en s'assurant du transfert des acquis de formation.</p> <p>L'interaction avec les formateurs est favorisée (incitation à la prise de parole et à la participation, écoute, prise de conscience des difficultés et des progrès et adaptation en fonction des participants...) afin de faciliter leur appropriation des outils développés et du contenu de la formation.</p> <p>Les compétences acquises par les participants (être capable de décliner et utiliser les outils de formation, évaluer des compétences professionnelles, accompagner les participants...) durant l'accompagnement sont évaluées et les acquis de formation sont transférés en milieu de travail.</p>

Compétences professionnelles	Conditions de réalisation	Critères mesurables et observables	Résultats attendus
<p>4. Contribuer à l'amélioration continue des modules de formation créés</p>	<p>Les conditions de réalisation sont variées en fonction de la nature, des modalités de la formation et des participants à former</p> <p>A partir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la stratégie RH et des objectifs de formation de l'entreprise • Du cadre organisationnel lié aux formations internes de l'entreprise • Des informations remises par le service RH ou le(s) service(s) à l'initiative de la formation • Du guide d'animation et kit pédagogique réalisé • Des moyens, outils, documents, modes opératoires, ressources de l'entreprise et nécessaires au déploiement de l'action de formation • Des process et réglementations en vigueur 	<p><u>En matière de méthodes utilisées :</u> La méthode d'amélioration continue est respectée selon les étapes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les impacts des actions de formation sur les performances économiques et sociales de l'entreprise sont évalués • Les effets de la formation pour le participant et son entreprise sont mesurés • Une veille externe sur les évolution est réalisée • Des axes d'améliorations sont proposés • Ces axes sont formalisés et orientés dans une démarche de progrès 	<p>L'impact des actions de formation sur les performances économiques et sociales de l'entreprise est évalué.</p> <p>Les effets de la formation pour le participant et son entreprise sont mesurés et des axes d'amélioration sont proposés.</p> <p>Des indicateurs internes sont établis et analysés</p> <p>Les propositions d'amélioration sont formalisées et orientées dans une démarche de progrès et en lien avec l'analyse des indicateurs et la veille réalisées.</p>
		<p><u>En matière de moyens utilisés :</u> Des outils d'évaluation des performances économiques et sociales sont utilisés, et des exercices et outils pour l'amélioration continue également.</p>	
		<p><u>En matière de liens professionnels / relationnels :</u> Lors de la contribution à l'amélioration continue des modules, le concepteur a des contacts avec les managers, les formateurs internes, les tuteurs, le service RH, le service qualité, et tout service support concerné par la formation (stagiaires concernés ou participation au déploiement de la formation)</p>	
		<p><u>En matière de contraintes liées au milieu et environnement de travail :</u> Le respect des consignes QHSE sont anticipées et respectées Les contraintes administratives, matérielles et logistiques sont également prises en compte.</p>	

3. Modalités d'évaluation

Les compétences professionnelles mentionnées dans le référentiel de certification sont évaluées par la commission d'évaluation à l'aide des critères mesurables, observables et les résultats attendus précisés dans le référentiel de certification.

JURY D'ÉVALUATION

Le jury d'évaluation est composé de plusieurs membres qualifiés ayant une expérience professionnelle leur permettant d'évaluer la maîtrise des compétences professionnelles du candidat identifiées dans le référentiel de la certification professionnelle sélectionnée.

Les différentes modalités d'évaluation sont les suivantes :

ÉVALUATION EN SITUATION PROFESSIONNELLE RÉELLE.

L'évaluation des compétences professionnelles s'effectue dans le cadre d'activités professionnelles réelles réalisées en entreprise ou en centre de formation habilité, ou tout autre lieu adapté. Celle-ci s'appuie sur :

1. une observation en situation de travail ou au travers d'une mise en situation (évaluation du savoir-faire et savoir être)
2. des questionnements avec apport d'éléments de preuve sur les comportements professionnels déployé en entreprise par le candidat.

4. Conditions d'admissibilité

Les CCP, sont attribués aux candidats¹ par le jury paritaire de délibération sous le contrôle du groupe technique paritaire « Certifications », à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les compétences professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

¹ Le terme générique « candidat » est utilisé pour désigner un candidat ou une candidate.