

Frédérique

© Gabriel Mojay 12jul20

Titre Professionnel de Formateur pour adultes

PORTFOLIO



Session 9
avril - octobre 2023



Sommaire

Contextualisation de la situation de départ	1
Récit de vie	1
Itinéraire personnalisé d'apprentissage	2
1 ^{er} exemple d'apprentissage réussi	2
2 ^e situation	2
3 ^e situation	2
Les représentations du métier de formateur	4
Le CV initial	5
Le projet de départ : <i>Domaine d'intervention, publics visés, types d'organisation visés à ce stade et raisons de ces choix</i>	6
Fiche d'évaluation n° 1 : <i>Appréciation du récit de vie et IPA</i>	8
Présentation des compétences mobilisables pour le projet	9
Conception de la Séquence 1	9
Fiche d'évaluation n° 2 : <i>Appréciation de la conception de la séquence 1</i>	11
Conception et animation de la Séquence 2	12
Description des points forts et d'effort	13
Compte-rendu de l'entretien de suivi	13
Séquence 2 remédiée	15
Fiche d'évaluation n° 3 : <i>Appréciation de la conception de la séquence 2</i>	17
Fiche d'évaluation n° 4 : <i>Appréciation de l'animation de la séquence 2</i>	18
Accompagner et former des individus et les groupes	19
Accompagnement du groupe : accueil.....	19
Accompagnement de l'individu au sein d'un groupe : exemple d'écueil	21
Accompagnement individuel de l'apprenant : entretien individuel et remédiation	22
Fiche d'évaluation n° 5 : <i>Appréciation sur l'accompagnement du groupe et de l'individu</i>	25
Production d'un dispositif d'individualisation : <i>Formalisation et suivi d'un parcours de formation individualisée</i>	26
Contextualisation	26
Proposition d'un parcours individualisé.....	27
Argumentation des choix	31
Fiche d'évaluation n° 6 : <i>Appréciation de la conception d'un parcours individualisé</i>	33
Présentation du processus de construction d'un dossier de financement d'une action de formation	34
Cas pratique 1-	34
Cas pratique 2-	34
Cas pratique 3-	34

Cas pratique 4-	35
Fiche d'évaluation n° 7 : Présentation d'un organisme de formation	36
Production du dispositif d'évaluation d'un parcours de formation en présentiel : Séquence 3 ...	37
Grille d'évaluation critériée	39
Justification et explication des choix	39
Fiche d'évaluation n° 9 : Production d'un dispositif d'évaluation	41
Production portant sur le parcours de formation hybridé	42
Fiche d'évaluation n°11 : Appréciation sur la création et la présentation d'un parcours hybridé	47
<i>Construction de son projet professionnel.....</i>	50
Création d'un CV tourné vers la formation (CV ciblé)	50
Fiche d'évaluation n° 8 : Appréciation sur la création d'un CV ciblé	51
Présentation d'une offre de service	52
Fiche d'évaluation n° 10 : Appréciation de la création d'une offre de service	54
Présentation de fiches d'évaluation de 3 organismes de formation différents	55
<i>Construction du projet – Apports de l'expérience.....</i>	61
Les conclusions de ce travail :	61
Les points positifs	61
Les points de vigilance de la formation	61
Les conclusions pour la suite de parcours et présentation du projet final :	62
Photolangage final	63
Fiche d'évaluation n° 12	64
<i>Annexes</i>	65

Contextualisation de la situation de départ

Récit de vie

Après des études de psychologie avortées, j'ai choisi de rentrer dans la vie active avec un métier plus pragmatique tout en restant alignée avec mes centres d'intérêt et à ce qui était en lien avec ma vie personnelle : l'humain, les voyages, les langues, la communication.

J'ai obtenu mon diplôme du BTS Tourisme puis travaillé en agences de voyage pendant 4 ans avant de partir vivre à l'étranger.

En 2001, à 28 ans, je me suis installée en Malaisie où je me suis rapidement intégrée en apprenant non seulement la langue du pays mais aussi ses us et coutumes. J'y ai eu une courte expérience dans la conception d'un gros projet d'écotourisme, avant de rencontrer mon mari propriétaire d'une maison d'hôte. Avec lui j'ai dirigé et géré cette maison d'hôte qui était aussi notre lieu de vie.

Par la suite, en tant qu'étrangère j'avais besoin d'un permis de travail et c'est dans la traduction anglais-français que j'ai pu concrètement trouver un emploi en entreprise. Pendant plus de 10 ans, j'ai donc géré une maison d'hôte de 8 chambres, et j'ai fait de la traduction principalement de documents mais aussi de deux livres, un essai et un roman du malais au français.

A 40 ans, après la naissance de ma fille et des années en contact proche avec la nature, j'ai ressenti le besoin de revenir au soin à la personne tout en liant l'humain et la nature. La découverte des huiles essentielles et de la puissance des odeurs des plantes m'ont naturellement attiré vers une nouvelle activité professionnelle. Depuis 2013, je me forme en continu à l'aromathérapie et à nouveau à la psychologie des profondeurs cette fois avec l'approche jungienne. J'ai pratiqué l'aromathérapie holistique en consultation pendant 3 ans à Kuala Lumpur et ai animé de nombreux ateliers pour faire découvrir aux participants les richesses de ces arômes sur les corps physique, émotionnel, mental et spirituel.

Les événements de 2020 ont tout chamboulé. Séparée de mon mari et ne pouvant plus pratiquer, j'ai pris la décision de rentrer en France en octobre 2021 après 20 ans passées à l'étranger. Dès mon arrivée, j'ai compris que mon métier est peu connu dans notre pays et encore moins reconnu, j'ai alors eu envie d'informer et de former toutes les personnes intéressées par le bien-être à l'aromathérapie holistique. En cherchant, j'ai découvert le métier de formateur qui me paraît être la clef me permettant de faire le lien entre mes expériences passées à l'étranger, et ma nouvelle vie en France. Même si mon intention première est de former à l'aromathérapie holistique, je vois bien le potentiel et la richesse de partager mes connaissances en anglais, en tourisme, en traduction et en humanité.

Mes pratiques et centre d'intérêts personnels ont fait de moi une personne posée, équilibrée, ouverte d'esprit, curieuse et intéressée, avec de profondes forces d'adaptation et de capacité d'écoute active, un enthousiasme et un optimisme contagieux, présente à l'autre, consciente de l'importance de la gratitude et de la bienveillance pour le bien de tous.

Aujourd'hui, je suis une femme responsable et autonome avec une grande conscience professionnelle. Grâce à mon parcours atypique, je suis capable de travailler seule mais aussi en équipe, j'ai acquis de riches compétences en communication interculturelles, je sais m'appliquer avec minutie et rigueur et enfin l'organisation organisée est mon principal défaut.

Itinéraire personnalisé d'apprentissage

1^{er} exemple d'apprentissage réussi

A l'âge de 15 ans, j'ai appris d'un professeur agrégé de français la notion de passion. Elle aimait les mots, elle aimait les écrivain.e.s, elle les connaissait tous. Et puis elle les vivait. En enseignant le français, elle le mettait en mouvement. Elle en faisait une langue vivante, plus que des mots enfermés sur un papier ou dans des livres. Pour chaque exemple de grammaire ou de syntaxe, elle trouvait une citation, une tirade d'un auteur illustre et c'était beau. Elle m'a transmis l'amour de notre langue, l'amour des mots, du mot juste ; et puis cette manière de parler de quelque chose avec passion. En citant ses sources, en respectant sa lignée, elle restait humble. Elle était passionnée et passionnante. Elle inspirait le respect. Elle m'a appris qu'on est brillant quand on fait ce qu'on aime.

2^e situation

Lorsque j'ai commencé mes formations en aromathérapie, tout est allé très vite et les formations aussi allaient très vite. Des pages et des pages, que dis-je des livres et des livres d'informations, et très peu, trop peu de contact avec les huiles essentielles, les plantes et leurs odeurs. Jusqu'à ce que je rencontre Monsieur Christian Escriva, producteur de plantes aromatiques et médicinales depuis plus de 30 ans et formateur qui travaille avec des stagiaires de tout horizon : des médecins, des pharmaciens, thérapeutes, psychologues, parfumeurs, d'autres producteurs d'huiles essentielles lors de séminaires, et d'ateliers en France, au Maroc, en Espagne, en Italie, au Mexique, à Taiwan et en Chine. Le premier jour de formation avec lui, après avoir dit bonjour et fait un tour de table, nous avons senti l'huile essentielle d'une plante pendant 45 minutes, suivi d'une restitution de chaque participant sur son expérience. Là j'ai vécu une expérience qui a totalement transformé ma pratique de l'aromathérapie. Enfin une expérience, enfin un travail en groupe tous ensemble y compris lui-même, enfin une écoute attentive à mon vécu, notre vécu, une écoute attentive du vivant. Et c'est cette mise en pratique, cette façon de partager son savoir encore une fois en citant ses sources, en respectant sa lignée avec beaucoup d'humilité qui m'a donné à mon tour envie de transmettre mes savoirs de cette façon. J'ai compris qu'être considérée en tant qu'être (ensemble) fait grandir, fait avancer. Il m'a appris ou j'ai appris avec lui à sentir, à ressentir. C'est grâce à lui que j'ai réalisé que l'apprentissage ne se limite pas à l'acquisition de connaissances, mais qu'il peut aussi être une expérience transformationnelle et profondément personnelle.

3^e situation

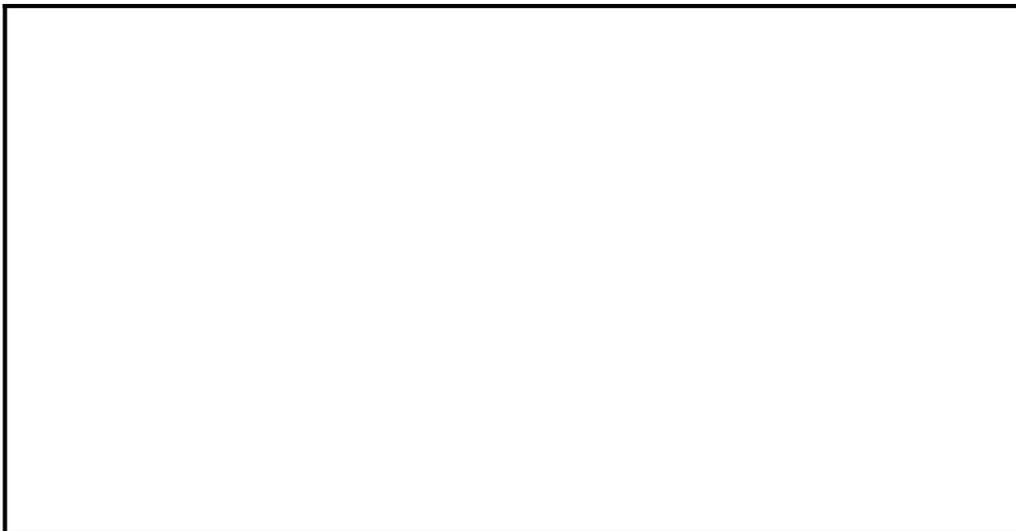
Je ne peux pas parler d'expérience positive d'apprentissage sans parler de Leïla Tayebaly, psychothérapeute, art-thérapeute, fondatrice et directrice d'un centre de formation d'art-thérapie à Mumbai en Inde avec qui j'ai eu la chance et l'honneur de travailler pendant une année en Malaisie. Nous organisons des ateliers ensemble, elle avec les couleurs et moi avec les odeurs, et nous partageons nos savoirs. Elle me donnait des cours particuliers à l'art-thérapie avec la méthode de Margarethe Hauschka. Avec elle, j'ai réalisé l'importance de l'intelligence émotionnelle : recevoir l'autre en entier, tel qu'il est au moment où nous sommes en présence, être dans une position d'accueil de l'autre, de créer un espace sécurisant, de reconnaître la subtilité des relations humaines, des projections de chacun, de voir en tou.te.s les potentiels et les talents cachés. Voilà ce que m'a transmis Leïla Tayebaly : un trésor qui permet à chacun de se révéler à lui-même. Elle m'a appris ou j'ai appris grâce à elle à regarder, à observer, à voir et à écouter avec bienveillance et sans jugement.

Ces personnes remarquables m'ont avant tout transmis des valeurs. En utilisant des méthodes immersives et engageantes, elles ont souligné l'importance de l'enseignement passionné et de la transmission de connaissances non seulement en tant que sujet d'étude, mais aussi en tant qu'expérience humaine riche et inspirante qui doit inclure : et une expérience pratique, et une réflexion sur les expériences vécues.

Le métier de formateur



Attirance: M'exprimer, partager mon écoute tout en étant écoutée, évoluer ensemble, transmettre mes savoir-faire et surtout mes savoir-être en présence



Crainte: Peur de la page blanche, du manque de contenu, ou du trop de contenu qui éblouit, crainte de ne pas être à la hauteur, de ne pas savoir trouver ma place, du manque d'expertise professionnelle

Frédérique

49 ans – Nationalité française

Nom d'usage:

www.viridiflora.co



Adresse personnelle:

Téléphone:

Email:

f

AROMATOLOGUE HOLISTIQUE – MIFPA

Formations et Pratique en Aromathérapie

- 2017 – à ce jour: Etude de cas et clients en pratique 400 heures, Ateliers et Présentations 70 heures
2021 et 2022 Juillet: Stage sur l'**approche sensorielle des plantes médicinales** (40 heures) avec Christian Escriva
2019 Juillet: Stage de **Gemmothérapie** (40 heures) avec Christian Escriva – France
2018 Novembre: **Conférence & Post-conference NAHA** (28 heures) – Salt Lake City Etats-Unis
Conférence Octaroma (16 hours) – Taipei Taiwan
2018 toujours en cours : **Aromatherapy and Medicine of the Soul** avec Cathy Skipper et Florian Birkmayer -
New York Institute of Aromatic Studies – Aromagnosis - Etats-Unis
2017 Juin: Certificat Niveau 1 (35 heures) - **Programme de formation d'enseignant en Aromathérapie**
avec Jade Shutes et Amy Galper – The School of Aromatic Studies - Etats-Unis
2017 Juin: **Aromathérapie Energétique** (psycho-émotionnelle, chakras, méridiens) (28 heures)
avec Véronique Roda et Jacqueline Pridigat – Ecole de formation en aromathérapie Myrtéa – France
2017 Juin: **Olfactothérapie**® Niveau 2 (60 heures) avec Gilles Fournil – France
2016 Juillet: Stage de **Distillation** (16 heures) avec Christian Escriva – France
2015 – 2017: **Diplôme** avec Mention en **Aromathérapie Clinique et Massage Thérapeutique** & Diplôme en
Anatomie et Physiologie (335 heures) avec Gabriel Mojay –
ITHMA The Institute of Traditional Herbal Medicine and Aromatherapy – Londres Royaume-Uni
2013 – 2014: Certificat Niveau 1 (64 heures) – Introduction à l'Aromathérapie, Biochimie, Aromathérapie
énergétique, ateliers d' Aromathérapie Pratique – avec Lydia Bosson
Ecole d'Ayurvéda et d'Aromathérapie Usha Veda – Lausanne Suisse

Expériences professionnelles passées

- 2003-2018 Gestion d'une "guesthouse" Zaini GuestHouse au village de Janda Baik à une heure de Kuala Lumpur -
Malaisie
- Promotion, réservations, accueil, gestion du personnel, organisation d'évènement
- 2006-2015 Traductrice enregistrée auprès d'ITBM (Institut National Malaisien de traduction) & traductrice
indépendante
- Traduction de/vers anglais/français de nombreux documents (diplômés, labels, fiche de données, translittération...);
 - Traduction d'un roman de littérature du malais au français intitulé "Le Champion" de S. Othman Kelantan (220 pages)
 - Clients: ALSTOM Power Asia, Lafarge, MFCCI, Ambassade de France, Peugeot, Wong & Partners, Tamco, MIMOS,
nombreux particuliers et sociétés de traduction.
- 2006-2008 P.T.S. Publications and Distributors (PTS One):
- Conceptrice d'histoires françaises pour enfants; table des matières et scénario en anglais pour une adaptation au
marché malaisien; 9 livres publiés sous les titres de "Adam Kecil" et "Matahara".
- DCHL – RZ Corporations Sdn. Bhd (Lampe Berger):
- Traductrice de tous les documents français ainsi que de la biographie d' Edouard Pinaud, maître parfumeur (300
pages); Révision et relecture d'articles et documents en français et anglais; Rédaction de nombreux articles pour le
magazine interne à la société intitulé "Art de Vivre";

2004- 2005 Traductrice indépendante

- Traduction anglais/français Code forestier du Congo, lettres officielles, projets, memorandum de l'association, ...; Interprète et relations publiques lors de relations commerciales avec la République du Congo pour Setegap Berhad
- Traduction d'un livre de non-fiction l'anglais au français intitulé "Asservissement mental *Au nom de Dieu*" d'Aidid Safar (400 pages)

2003 Tanarimba Wildlife Sanctuary – Pahang

- Organisation et mise en place d'un projet d'éco-tourisme (conceptualisation, création et promotion); Création d'un Sanctuaire de Vie sauvage en association avec le Zoo de Melaka; Demandes de subventions auprès d'O.N.G nationales et internationales

1996-2001 Expériences diverses

- Agent de Voyage dans une agence spécialisée sur les tours en Amérique du Nord: First USA Canada
- Agent commercial pour une société d'Assurance Vie: Groupe Prévoir
- Service clientèle: Europcar Interrent à l'aéroport Marseille-Provence
- Agent commercial indépendant pour des activités de tourisme à l'île Maurice

Etudes

2002 Formation SR Editing (Niveau 1) avec le CFPJ - Paris

1998 B.T.S. Brevet de Technicien Supérieur en Tourisme - conception/commercialisation de produits touristiques

1995 Niveau DEUG de Psychologie: Université d'Aix-Marseille

1993 Bac A2

Langues parlées:

Anglais: courant

Malais: courant

Espagnol: notion

Hobbies

Voyage – randonnée – danse extatique - yoga - mandala – lecture – écriture

Recherches personnelles et centres d'intérêts:

Spiritualité, non-dualité, pleine conscience, développement humain, naissance, énergétique, psychologie jungienne...

Le projet de départ : Domaine d'intervention, publics visés, types d'organisation visés à ce stade et raisons de ces choix

Cette formation de formateur pour adultes qui conduit à un titre professionnel reconnu par le Ministère du Travail se présente à moi aujourd'hui comme une chance d'évolution professionnelle et personnelle.

Acquérir les compétences et les outils nécessaires pour concevoir, animer et évaluer des formations de qualité pour un public adulte va me permettre de rentrer dans une nouvelle phase de ma vie et de transmettre de manière responsable et constructive mes expériences passées.

Je souhaite comprendre comment structurer du contenu, construire des supports pédagogiques efficaces. J'aimerais également apprendre comment adapter des méthodes et techniques pédagogiques à différents types d'apprenants, en tenant compte de leur niveau de compétence, de leurs besoins et de leurs motivations.

Plus spécifiquement, je viens chercher à découvrir mes compétences en matière de conception de formation, de planification et d'animation de modules et de séquences de formation qui soient interactives et participatives. Je voudrais apprendre comment mettre en place des relations formateur/apprenant saines et engageantes, comment encourager la participation des apprenants, comment les accompagner, comment gérer les situations difficiles et enfin comment évaluer les résultats de la formation pour entre autres améliorer continuellement mes pratiques.

En ce concerne mon activité professionnelle en tant que formatrice, mon intention initiale est de créer une formation bilingue dans un domaine qui me passionne : l'aromathérapie holistique, en mettant en pratique une autre façon que cette approche très scolaire, trop théorique que j'ai trouvé dans les formations que j'ai pu suivre. J'ai envie d'offrir une formation de qualité adaptée aux besoins des apprenants et favorisant leur développement professionnel et personnel.

Je pourrais ainsi intervenir dans des écoles de naturopathie (ADNR Formations - Spécialiste des métiers de la Naturopathie et du Mieux-Être, AEMN Académie européenne des médecines naturelles, École lyonnaise des plantes, Institut de formations Myrtéa...), auprès d'organisations et de structures qui forment les professionnels de la santé, les soignants, les aidants (pharmacies, hôpitaux, associations d'aidants et d'aides-soignants...)

De surcroît mes expériences de vie à l'étranger et d'activités dans le tourisme, la traduction ainsi que ma maîtrise de la langue française peuvent aussi m'ouvrir des portes pour travailler dans des centres de formations de langues avec tout public adulte.

Par ailleurs, je souhaite élargir mon champ de recherche en termes d'organismes de formation et envisager de travailler avec d'autres types d'organisations internationales, telles que des entreprises ou des ONG. Je pense que cela pourrait m'offrir des opportunités professionnelles supplémentaires et me permettre d'élargir mon champ d'expertise. Par exemple, je pourrais envisager de travailler avec des entreprises qui souhaitent offrir à leurs employés des formations en bien-être et en santé naturelle, ou encore avec des ONG qui œuvrent dans le domaine de la santé et de la prévention. Je suis convaincu que ces types d'organisations pourraient bénéficier de mon expertise en aromathérapie holistique et de mes compétences en tant que formatrice pour adultes.

Fiche d'évaluation n° 1 : Appréciation du récit de vie et IPA



BC6 AT2

Présentation du projet / construction et consolidation du projet professionnel (étape 1)

Nom : Frédérique

CCP12 Accompagner les apprenants dans la consolidation de leur projet professionnel
CCP9 Co-construire les parcours
CCP10 Accompagner les apprenants
CCP8 Utiliser les technologies numériques

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Partie 1 : Contextualisation de la situation de départ Inscription du projet dans le parcours personnel et professionnel	Le CV de départ est présenté. Le récit de vie présente les étapes personnelles et professionnelles qui conduisent la ou le stagiaire au métier de formateur. Deux apprentissages minimum sont présentés et analysés. La ou le stagiaire en déduit les conditions de l'apprentissage pour lui (elle).	Ces éléments sont tous présents. L'analyse est pertinente et les conditions d'apprentissage sont nommées.	
	Formulation et argumentation des motivations et représentations		
Rédaction du projet professionnel	Le projet est en lien avec le parcours de façon explicite. La (le) stagiaire précise ce qu'elle (il) attend de la formation. Les publics visés sont évoqués et les types d'organisme dans lesquels pourrait se réaliser le projet sont nommés.	Oui Oui Oui	

Commentaire : La qualité de ton travail est indéniable Frédérique, bravo !

Validé le : 18/05/2023
Par : Laetitia Zamblera

Fiche n°1



1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA – TP FPA OPTIM'HUM Avignon

Présentation des compétences mobilisables pour le projet

Conception de la Séquence 1

<p>Objectif du module : Module indépendant - Un moment pour Soi Durée du module : 1 heure</p> <p>Objectif de la séquence : Identifier les vertus de 3 huiles essentielles calmantes</p> <p>Durée de la séquence : 45 minutes Situation de la séquence dans le déroulé de la formation : Séquence de formation à module unique</p>	<p>Niveau du public en début de séquence : 1 Niveau visé en fin de séquence : 3 Dominante de l'objectif : cognitif</p> <p>Nombre de participants : 8 Public : Agent de la fonction publique en pause déjeuner</p>
---	---

Présentation (hors séquence)

	5 min	Phase de présentation de la séquence et du formateur et de l'aromathérapie		Le formateur se présente brièvement et annonce l'objectif de la séquence Le formateur met la séquence dans le contexte	Les apprenants écoutent
Exprimer ses connaissances, expériences avec les huiles essentielles	10 min	Phase de présentation des participants et Phase de diagnostic (vérification des connaissances de départ) :	Questions orales Tour de table	Le formateur demande à chacun individuellement quelles sont les connaissances / expériences avec les HE : Connaissez-vous des huiles essentielles ? En avez-vous chez vous ?	Chacun s'exprime individuellement à voix haute devant le groupe

Objectifs opérationnels	Durée	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils/supports utilisés	Consignes données par le formateur / actions du formateur (il dit / il fait)	Les stagiaires/apprenants : ils disent/ils font
Exprimer ses connaissances sur les HE connues pour apaiser le stress	5 min	Phase de diagnostic (vérification des connaissances de départ) : Interrogative	Questions orales	Papier, stylo	Selon vous, quelles sont les HE connues pour apaiser le stress ? Qu'avez-vous listé ? Le formateur note les éléments proposés au tableau (ou paperboard)	Les apprenants réfléchissent aux HE possibles et les disent à haute voix. Les apprenants expriment leurs résultats

Objectifs opérationnels	Durée	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils/supports utilisés	Consignes données par le formateur / actions du formateur (il dit / il fait)	Les stagiaires/apprenants : ils disent/ils font
Identifier les vertus anti-stress de 3 HE	10 min	Phase d'apports du formateur Méthode expositive	Exposé	Vidéoprojecteur Marqueur Paper board 3 huiles essentielles Touche de parfumerie Photos des plantes choisies	Le formateur rappelle les bienfaits de l'aromathérapie sur le système nerveux, Le formateur parle de chaque HE en montrant une photo de la plante, en leur faisant sentir la plante, en listant les propriétés thérapeutiques de la plante choisies	Les apprenants écoutent, notent, réagissent, questionnent, ils sentent.
Utiliser les HE anti-stress pour la fabrication d'un inhalateur personnel	20 min	Phase d'application Méthode active d'application	Mise en situation	Les HE Petit bol pour faire le mélange L'inhalateur (en 3 parties) Étiquette Stylos de couleur pour l'étiquette	Le formateur remet le petit manuel qui comprend une synthèse des HE vues ainsi que la consigne pour fabriquer l'inhalateur Le formateur accompagne les apprenants en faisant un tour de table individuellement	Les apprenants sont en action, réfléchissent au nombre de gouttes, se passent les huiles, préparent leur mélange
Comparer les différentes créations	10 min	Phase d'évaluation Méthode interrogative	Questionnement Débats		Le formateur donne la parole à 4-5 volontaires pour justifier leur choix, leur intention Combien d'huiles essentielles avez-vous mis ? Quelle était votre intention ? Que pensez-vous de l'odeur ?	Les apprenants partagent leur processus et justifient leur choix

Fiche d'évaluation n° 2 : Appréciation de la conception de la séquence 1



CCP2 Concevoir le scénario pédagogique d'une séquence de formation intégrant différentes modalités pédagogiques
 CCP3 Concevoir les activités d'apprentissage et les ressources pédagogiques d'une séquence
 CCP12 Accompagner les apprenants
 CCP13 Analyser sa pratique professionnelle

M1-AT 1 AT 2

Ingénierie pédagogique/Conception de scénario en présentiel (Séquence 1)

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Choix de la séquence	Elle est contextualisée dans un organisme de formation en lien avec sa pratique	Oui	
Formulation de l'objectif Global	La formulation est opérationnelle et se place du point de vue de l'apprenant ; l'objectif correspond à une compétence à atteindre par l'apprenant	Oui	
Proposition d'une progression logique	La progression suit l'une des démarches proposées (Démarche inductive : Diagnostic en méthode interrogative ou active + méthode active + méthode interrogative + méthode expositive + contrôle des acquis ou entraînement Démarche déductive : Diagnostic + méthode expositive + méthode active d'application + méthode active ou interrogative pour contrôler les acquis)	Oui	
La séquence est subdivisée en sous objectifs	Les sous objectifs visés sont formulés et leur formulation permet l'évaluation ; chaque sous objectif correspond à une compétence et non à une activité	Oui	
Création de la situation d'apprentissage	Le choix des méthodes, outils, techniques, consignes, évaluation, est en accord avec l'apprentissage visé et permet l'atteinte des objectifs formulés	Oui	
Processus de remédiation	Les allers-retours d'accompagnement ont été pris en compte (cf. travail très accompagné)	oui	

Nom : Frédérique

Séquence très satisfaisante : bravo pour la qualité de cette production !

Compétences validées le : 22 avril 23

Par : Jacqueline BASTOUIL

Fiche n°2



Conception et animation de la Séquence 2

Création de séquence : Le parfum, les émotions

<p>Objectif du module : Module indépendant - Le parfum, les émotions Durée du module : 30 min</p> <p>Objectif de la séquence : Reconnaître le lien entre odeur et état émotionnel</p> <p>Durée de la séquence : 30 minutes Situation de la séquence dans le déroulé de la formation : Séquence de formation à module unique</p>	<p>Niveau du public en début de séquence : 1 Niveau visé en fin de séquence : 3 Dominante de l'objectif : cognitif</p> <p>Nombre de participants : 8 Public : Formateur en insertion sociale et professionnelle</p>
--	---

Objectifs opérationnels	Durée	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils/soutiens utilisés	Consignes données par le formateur / actions du formateur	Les stagiaires/apprenants
Exprimer ses expériences d'émotions altérées par une odeur	5 min	Phase de Diagnostic Interrogative	Questions orales	Papier, stylo	Avez-vous déjà senti des odeurs qui déclenchent en vous une ou des émotions ? Qu'avez-vous listé ? Le formateur note les éléments proposés au tableau (ou paperboard)	Les apprenants réfléchissent aux odeurs/parfums possibles et les disent à haute voix. Les apprenants expriment leurs résultats
Comparer les effets des odeurs sur notre état émotionnel	10 min	Phase de découverte Méthode active	Mise en situation	5 odeurs sur des touches de parfumerie - odeur A à E	Le formateur donne la consigne : Olfaction en silence de 1 minute Écrire à 2 des mots qui vous viennent pendant une minute X5 Formateur surveille le chrono	Les apprenants sentent 5 odeurs pendant 5 minutes
Exprimer ses ressentis	10 min	Phase d'Exploitation Interrogative	Questions orales	Paperboard, marqueur	Qu'avez-vous ressenti ? Des mémoires, des souvenirs sont-elles apparues ? Qu'avez-vous noté ? Votre ressenti, spontanément. Quels sont les points communs et divergents ? Qu'en déduisez-vous ?	Les apprenants expriment leur ressentis.
Reconnaître le lien entre odeur et état émotionnel	5 min	Phase d'apports du formateur Méthode expositive	Cours magistral	Document et roue des émotions	Le formateur remet le support et commente sans lire	Les apprenants écoutent

Description des points forts et d'effort

A l'issue de l'animation de ma première séquence en individuelle, premier passage devant le groupe.

Voici le compte-rendu de mes collègues participants et observateurs sur les points forts et points d'effort à travailler :

Points forts	Points d'effort
Présentation de la formatrice	Public à préciser
Objectif énoncé	Titre de la séquence non inscrit
Gestion du temps	Séquence non positionnée dans un module
Bonne utilisation des méthodes, techniques, supports	Objectif non inscrit
Bon enchaînement	Limiter le nombre d'odeurs à sentir (touche de parfumerie)
Très bonne maîtrise du sujet	Mobilité, question d'espace
Bonne gestion du stress	Gestion du temps
Audible	Diagnostic non dit sur l'expérience de l'odorat
A l'écoute du public	
Objectif atteint	
Contenu de la séquence adapté au public	
Auto-évaluation	
Pas de sensation de stress, à l'aise	Rester concentrer sur l'objectif de la séquence
Plaisir à être parmi les apprenants	Éviter de s'éparpiller sur d'autres connaissances
	Préparer les questions ouvertes à l'avance

Compte-rendu de l'entretien de suivi

Qu'est-ce que je retiens de ces temps d'entraînement à l'animation pour ma propre pratique ?

- Le temps de préparation est un temps long qui demande de visualiser, de se mettre en scène face aux apprenants.
- Prévoir une conceptualisation de séquence en deux fois.
- Bien préparer sa séquence surtout en démarche inductive.
- Il faut toujours chercher des idées pour faire comprendre les choses aux apprenants par eux-mêmes.
- S'organiser à l'avance.
- Avoir une trousse d'outils toujours à disposition dans ma sacoche : réveil, feutres, marqueurs, papier, stylo, page à fixe, scotch, enceinte,...

Qu'est-ce que j'ai appris en matière d'animation et de conception ?

- L'outil Existence Écoute :
 - Le formateur est en retrait pendant les phases de diagnostic, active, d'exploration.
 - Le formateur s'exprime pleinement lors de la phase expositive
- Toujours garder en ligne de mire l'objectif de la séquence

- Le manque de temps est une fausse excuse : se concentrer sur l'objectif uniquement pour l'apprenant
- Ne pas oublier de toujours (se) rappeler nos rôles
- N'utiliser que des questions ouvertes
- Faire confiance au groupe

Que m'a apporté le travail individuel ? Aurais-je aimé travailler en binômes ou trinôme pour la préparation de cette séquence d'entraînement ?

La séquence en individuel m'a permis de travailler ma séquence seule et de ne pas devoir expliquer en amont le contenu de l'expositive.

J'aurais peut-être aimé travailler en binôme, justement pour expliquer le contenu de la séquence et travailler à deux la phase active. Se donner des idées sur quelle phase active mettre en œuvre afin que les apprenants découvrent l'objectif de la séquence.

Quels sont les points qui me paraissent assimilés et ceux sur lesquels je pense à l'avenir porter mon attention ?

A l'avenir je porterai toute mon attention à une meilleure définition de l'objectif afin qu'il soit intégré pour moi et que je ne le perde pas de vue. Je veillerai également à ne pas prendre trop de place avec "mes" connaissances, et de leur révéler des éléments au fur et à mesure de la formation et quand c'est le moment c'est à dire dans la phase expositive.

Je pense que j'ai bien compris l'importance de la préparation, et d'écrire le maximum de points et questions sur le tableau de préparation de séquence.

Je pense avoir acquis l'importance de l'exploitation et la préparation des outils et des supports, y compris les outils mis à disposition dans la formation.

Résumé de ces temps d'animation en quelques mots :

En résumé, ces temps d'animation nous ont montrés que comme pour toutes compétences à acquérir, il est nécessaire de pratiquer de très nombreuses fois. Et puis de se poser et de regarder de manière la plus objective possible les points forts et les points d'effort.

Nous grandissons avec le regard bienveillant des autres.

Après remédiation, j'ai envie d'animer la séquence à nouveau.

Séquence 2 remédiée

<p>Objectif du module : Définir le sens de l'odorat Durée du module : 2 heures</p> <p>Objectif de la séquence : Distinguer le lien entre les odeurs, la mémoire et les émotions</p> <p>Durée de la séquence : 30 minutes Situation de la séquence dans le déroulé de la formation : Jour 2/5</p>	<p>Niveau du public en début de séquence : 1 Niveau visé en fin de séquence : 3 Dominante de l'objectif : cognitif</p> <p>Nombre de participants : 8 Public : Formateur en insertion sociale et professionnelle</p>
--	---

Présentation :

Bonjour à tous et à toutes.

Je suis ravie de vous accueillir à nouveau aujourd'hui pour continuer notre exploration de l'utilisation des huiles essentielles dans le cadre de votre métier de formateur en insertion sociale et professionnelle.

Pour ceux qui n'étaient pas présents hier, je me présente brièvement, Je m'appelle Frédérique et je suis aromalogue depuis presque 10 ans et depuis peu formatrice en aromathérapie holistique. J'anime également un podcast qui s'appelle Sentir en toute viridité que je vous invite à suivre si vous êtes intéressés par le monde de l'aromathérapie et que vous avez envie d'écouter des professionnels du métier.

Hier nous avons vu ensemble les définitions de l'aromathérapie, et les différents métiers en lien avec l'utilisation des huiles essentielles.

Aujourd'hui nous allons essayer de comprendre pourquoi et comment les huiles essentielles "fonctionnent" dans notre corps

Et ce matin dans le cadre de la définition du sens de l'odorat, nous allons commencer par **distinguer ensemble le lien entre les odeurs, la mémoire et les émotions.**

Objectifs opérationnels	Durée	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils/soutiens utilisés	Consignes données par le formateur / actions du formateur	Les stagiaires/apprenants
Exprimer ses expériences d'émotions altérées par une odeur	5 min	Phase de Diagnostic Interrogative	Questions orales		Avez-vous déjà senti des odeurs qui déclenchent en vous une ou des émotions ? (Ou plutôt : que savez-vous sur le lien entre les odeurs et les émotions ?) Le formateur écoute attentivement et ne dit rien, ne commente pas.	Les apprenants réfléchissent aux odeurs/parfums possibles et les disent à haute voix. Les apprenants expriment une expérience personnelle avec une odeur
Comparer les effets des odeurs sur notre état émotionnel	10 min	Phase de découverte Méthode active	Mise en situation	3 odeurs sur des touches de parfumerie - des odeurs connues susceptibles de rappeler des souvenirs :	Le formateur divise le groupe en 3 sous-groupes avec chacun une odeur. Le formateur donne la consigne : Je vais remettre à chaque sous-groupe une odeur. Chacun va sentir la languette, ou touche de parfumerie individuellement pendant 1 minute.	Les apprenants se divisent en 3 groupes et s'installent pour l'olfaction. Ils sentent et ressentent et discutent avec leur sous-groupe.

				lavande, cèdre, mandarine	<p>Il est important d'observer ce qu'il se passe dans votre corps, de rester en silence, et de fermer les yeux et de décroiser les jambes pendant ce temps, et de laisser l'odeur vous pénétrer et évoquer chez vous un souvenir ou une émotion.</p> <p>Après cette minute que je vous signalerai car je mets un chrono, échanger avec les personnes de votre sous-groupe votre expérience et ce que cette odeur évoque pour vous.</p> <p>Noter sur une feuille de paperboard les mots-clés, les similarités, les divergences, Attention il ne s'agit surtout pas d'essayer de deviner ce que c'est. Mais bien de se centrer sur les émotions et les ressentis. Vous aurez 8 minutes.</p> <p>Formateur remet les languettes individuellement, surveille le chrono et passe dans les sous-groupes pour voir l'évolution de l'expérience</p>	Ils notent leur expérience sur une feuille de paperboard.
Exprimer les résultats de l'expérience commune correspondant aux ressentis de chacun	10 min	Phase d'Exploitation Interrogative	Questions orales		<p>Qu'avez-vous ressenti ? Des mémoires, des souvenirs sont-elles apparues ? Qu'avez-vous noté ? Votre ressenti, spontanément. Quels sont les points communs et divergents ? Que remarquez-vous ? Qu'en déduisez-vous ?</p> <p>Le formateur fait des rapprochements entre les différentes expériences et essaient de faire ressortir les émotions.</p>	Les apprenants lisent leurs notes et s'expriment ce qu'ils remarquent.
Distinguer le lien entre les odeurs, la mémoire et les émotions	5 min	Phase d'apports du formateur Méthode expositive	Cours magistral	Document et roue des émotions	<p>Le formateur remet le support et explique le lien entre la mémoire, les émotions et l'odorat. Le formateur explique la différence entre des parfums de synthèse et des arômes naturelles de plantes, l'intérêt de travailler avec des plantes (olfaction courte, olfaction prolongée) et le pouvoir des huiles essentielles pour réguler les émotions.</p> <p>Le formateur annonce la séquence suivante : le rôle des huiles essentielles et de leur odeur sur les sécrétions d'hormones</p>	Les apprenants écoutent, et posent des questions si besoin

Fiche d'évaluation n° 3 : Appréciation de la conception de la séquence 2



CCP2 Concevoir le scénario pédagogique d'une séquence de formation intégrant différentes modalités pédagogiques
 CCP3 Concevoir les activités d'apprentissage et les ressources pédagogiques d'une séquence
 CCP12 Accompagner les apprenants
 CCP13 Analyser sa pratique professionnelle

M1-AT 1 AT 2

Ingénierie pédagogique/Conception de scénario en présentiel

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Choix de la séquence	Elle est contextualisée dans un organisme de formation en lien avec sa pratique	Oui	Rester vigilante concernant tous les éléments constituant la conception d'une séquence de formation
Formulation de l'objectif Global	La formulation est opérationnelle et se place du point de vue de l'apprenant ; l'objectif correspond à une compétence à atteindre par l'apprenant	Oui	
Proposition d'une progression logique	La progression suit l'une des démarches proposées (Démarche inductive : Diagnostic en méthode interrogative ou active + méthode active + méthode interrogative + méthode expositive + contrôle des acquis ou entraînement Démarche déductive : Diagnostic + méthode expositive + méthode active d'application + méthode active ou interrogative pour contrôler les acquis)	Oui	
La séquence est subdivisée en sous objectifs	Les sous objectifs visés sont formulés et leur formulation permet l'évaluation ; chaque sous objectif correspond à une compétence et non à une activité	Oui	
Création de la situation d'apprentissage	Le choix des méthodes, outils, techniques, consignes, évaluation, est en accord avec l'apprentissage visé et permet l'atteinte des objectifs formulés	Oui	
Processus de remédiation	Les allers-retours d'accompagnement ont été pris en compte (cf. travail très accompagné)	oui	

Nom : Frédérique - Séquence très satisfaisante après remédiation : bravo pour l'implication et le sérieux apportés à cette production

Compétences validées le : 25 MAI 23 Par : Jacqueline BASTOUIL

Fiche n°3



Fiche d'évaluation n° 4 : Appréciation de l'animation de la séquence 2



MI AT 1 et AT2 –

Ingénierie pédagogique/animation de scénario/ séquence de formation

Deux fiches (séquence 1 et séquence 2)

CCP4 Animer un temps de formation collectif en présence
CCP11 Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage
CCP12 Accompagner les apprenants
CCP13 Analyser ses pratiques professionnelles

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Présentation/cadre	Le formateur s'est-il présenté ? A-t-il informé le groupe sur : Le public, l'action de formation dans laquelle s'inscrit la séquence ? sur l'objectif de la séquence ? L'objectif a-t-il été énoncé et écrit ?	Le thème est présenté	Présentation de l'objectif, de la formatrice et de l'action de formation (ou module) est à effectuer
Gestion du temps	Le temps a-t-il été géré globalement ? Le temps a-t-il été géré phase par phase ?	En partie	Réorganiser les phases pour atteindre l'objectif dans le timing
Méthodes/Techniques /outils, supports	A-t-il choisi plusieurs méthodes ? Le choix était-il adapté ? A-t-il su utiliser les méthodes choisies ? A-t-il choisi des techniques, supports et outils adaptés et pertinents par rapport à la situation de formation proposée ? A-t-il su les utiliser ?	La phase de découverte est animée et suscite l'intérêt du public	
Structure, chronologie de la séquence, cadence	A-t-il su gérer les différentes phases ? A-t-il choisi un enchaînement logique de phases (cf. progression et phases des démarches inductive et déductive). La cadence était-elle dynamique ?	Les phases de l'inductive sont bien là	
Maîtrise du sujet	A-t-il cité ses sources (le cas échéant) ? Maîtrisait-il la compétence visée par la séquence ?	Oui tout à fait	
Communication	A-t-il géré son stress ? son élocution était-elle claire ? Le rythme, le débit, l'intonation et le volume de sa parole étaient-ils adaptés ? A-t-il gardé le contact visuel selon les phases ? A-t-il écrit les consignes ? Etait-il à l'écoute du groupe et de chacun ? Sa gestuelle et son attitude étaient-elles adaptées ?	La formatrice est posée, à l'écoute, souriante, documentée, passionnante et son attitude est tout à fait en congruence avec son sujet	
Gestion de groupe	A-t-il géré le groupe et les interactions (échanges) ? Etait-il à l'écoute du groupe et de chacun ?	Groupe géré avec pertinence	
Gestion de l'espace	A-t-il choisi une disposition de salle adaptée selon les phases ? S'est-il positionné dans la salle selon les méthodes choisies ? Dans le cas d'une co-animation, chaque intervenant a-t-il trouvé sa place ?	En partie	Peut se rapprocher plus des apprenants durant l'active

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Evaluation	L'objectif visé par la séquence est-il atteint ? A-t-il vérifié que l'objectif de la séquence était atteint (facultatif sur 30 minutes)	Des objectifs sont atteints.	Pas forcément celui qui a été déterminé
Adaptation de la séquence au public	A-t-il créé une séquence adaptée au niveau du public ? Le vocabulaire était-il adapté au groupe ? A-t-il su adapter la séquence au public en cours de déroulement (gestion imprévus, événements, etc.)	La séquence est adaptée au public et appréciée car elle suscite l'intérêt	

Nom : Frédérique DE PIETRO - L'animation est vivante et suscite l'intérêt du public : bravo pour cette belle séquence qui donne à voir la formatrice en cours de professionnalisation !

Compétences validées le : 24 mai 23

Par : Jacqueline BASTOUIL

Fiche n°4



Accompagner et former des individus et les groupes

Accompagnement du groupe : accueil

Afin de créer une atmosphère conviviale et respectueuse, je propose un **accueil en deux temps** qui se terminera avant la première pause du premier matin :

- I. Un jeu rapide et simple dont l'objectif est d'interagir, de créer une ambiance joyeuse et de se souvenir des prénoms nommé **l'ABC des prénoms**

Je demande aux apprenants de former un cercle ou de s'asseoir en demi-cercle.

J'explique qu'ils vont jouer au jeu de "L'ABC des Prénoms" pour se connaître davantage.

Consignes :

1. Commencez par donner votre propre prénom et un adjectif ou une caractéristique qui décrit quelque chose que vous aimez ou qui vous représente. Par exemple : "Je suis Frédérique, et j'adore la danse".
2. L'apprenant à votre gauche doit répéter votre prénom et votre caractéristique, puis donner son propre prénom et une caractéristique qui lui est propre. Par exemple : "Frédérique aime la danse, je suis Pierre et j'adore les animaux".
3. Le tour continue dans le sens des aiguilles d'une montre, chaque apprenant répétant les prénoms et les caractéristiques des personnes précédentes, puis ajoutant les leurs.
4. Si un apprenant oublie un prénom ou une caractéristique, le groupe peut l'aider à se souvenir en lui fournissant des indices.
5. Continuez jusqu'à ce que chaque apprenant ait eu l'occasion de partager son prénom et une caractéristique qui lui est propre.

- II. Un second jeu qui prendra un peu plus de temps et qui me permettra d'observer et de diagnostiquer au sein du groupe : la communication et l'interaction, la cohésion, la capacité d'écoute, les préférences individuelles ou centres d'intérêt ou expériences uniques des apprenants et enfin les dynamiques de pouvoir et d'influence.

Je demande aux apprenants de faire 4 sous-groupes de 4.

J'explique qu'ils vont jouer au jeu des "Deux Vérités, un Mensonge" pour se connaître encore davantage, et qu'une fois que j'aurai donné les consignes, chaque sous-groupe ira s'isoler pour 15 minutes et reviendra ensuite partager ses découvertes. Je rappelle que le jeu doit se jouer dans un esprit de plaisir et de découverte.

Consignes :

1. Chaque personne doit réfléchir à deux déclarations/histoires véridiques et une déclaration/histoire fausse à son propre sujet. Pensez à quelque chose d'exceptionnel ou unique qui vous est arrivé ou à un rêve que vous avez envie de réaliser.
2. Chacun aura l'opportunité de partager leurs trois déclarations avec les membres de leur sous-groupe.
3. Les autres membres du sous-groupe devront deviner quelle déclaration est fausse pour chaque personne.

Je donne suffisamment de temps aux apprenants pour réfléchir et préparer leurs déclarations.

Une fois que les apprenants ont préparé leurs déclarations, je leur demande de se réunir avec les membres de leur sous-groupe et je leur donne un temps limité à 10 minutes.

4. Dans chaque sous-groupe, à tour de rôle partagez vos trois déclarations avec le reste du groupe. Vous pouvez choisir l'ordre dans lequel vous souhaitez présenter vos déclarations.
5. Après que chaque personne a partagé ses déclarations, les autres membres du sous-groupe doivent discuter et décider quelle déclaration ils pensent être fausse pour chaque personne. Ils peuvent poser des questions supplémentaires pour obtenir plus d'informations si nécessaire.
6. Une fois que tous les membres du sous-groupe ont partagé leurs déductions, la personne qui a présenté ses déclarations révèle quelle déclaration était fausse.
7. Ensuite les membres du groupe désignent une déclaration (une qui paraît la plus probable ou la plus improbable) pour chacun qui sera énoncée devant le groupe complet par un porte-parole qui dira « un tel a vécu..., est-ce vrai ou faux ? »

Pendant cette phase, je circule entre les sous-groupes pour observer et faciliter les échanges si nécessaire. Je note des points intéressants ou des observations pour le retour en groupe.

Une fois le temps écoulé, j'invite les participants à revenir au groupe principal pour partager.

8. A chaque partage de déclaration les apprenants du reste du groupe doivent deviner lesquelles déclarations/histoires sont vraies ou fausses. Ils ont le droit de poser 3 questions maximum. C'est la personne concernée par la déclaration qui annonce si la déclaration est vraie ou fausse.

Finalement je prends un moment pour récapituler et je demande aux participants ce qu'ils ont pensé du jeu et peut-être d'échanger quelques points de vue sur les histoires. Je peux également partager mes observations en tant que formatrice.

Accompagnement de l'individu au sein d'un groupe : exemple d'écueil

Écueil n° : 9 - Des apprenants qui ont un niveau plus élevé que le mien

<p>Quel est le problème pour le formateur avec ce type de comportement ?</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Sentiment d'insécurité / Manque de confiance : Si les apprenants ont un niveau plus élevé que moi, je pourrais me sentir moins confiante dans mes connaissances et compétences en tant que formatrice ; je pourrais aussi me sentir intimidée ou incertaine de mon rôle de formatrice. Cela pourrait conduire à un manque de confiance en moi et affecter ma capacité à animer la formation de manière efficace.2. Perte de crédibilité / Remise en question de l'autorité : Si les apprenants constatent que leur niveau est supérieur au mien, ils pourraient remettre en question ma crédibilité en tant qu'experte ou formatrice. Cela pourrait conduire à une remise en cause de mon autorité et à un manque de respect de la part des apprenants.3. Difficulté à répondre aux questions et défis : Les apprenants ayant un niveau plus élevé pourraient poser des questions plus pointues et soulever des défis auxquels je ne suis peut-être pas préparée. Cela pourrait rendre difficile le fait de répondre de manière satisfaisante à leurs attentes et besoins spécifiques.4. Perte d'intérêt : Si les apprenants ont un niveau plus élevé, ils peuvent ressentir de l'ennui ou de la frustration si le contenu de la formation est trop basique pour eux. Cela peut entraîner une perte d'intérêt et une baisse de motivation, ce qui rendra difficile l'engagement actif dans la formation.
<p>Quelles sont vos hypothèses sur le besoin qui conduit l'apprenant à avoir ce comportement ?</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Besoin de stimulation intellectuelle : Les apprenants ayant un niveau élevé peuvent avoir besoin d'être stimulés intellectuellement et de participer à des discussions approfondies pour progresser davantage.2. Besoin de défis : Les apprenants ayant un niveau élevé peuvent avoir besoin de défis plus complexes pour continuer à progresser. Ils peuvent chercher à étendre leurs connaissances et leurs compétences dans le domaine et se sentir frustrés si la formation ne répond pas à leurs attentes.3. Besoin de reconnaissance et d'affirmation : Les apprenants qui ont un niveau plus élevé peuvent ressentir le besoin d'être reconnus et valorisés pour leurs compétences et connaissances avancées.4. Besoin d'approfondissement : Ils peuvent avoir le désir d'approfondir certains sujets ou compétences spécifiques qui ne sont pas abordés dans le cadre de la formation et cherchent donc à obtenir des réponses plus avancées.

<p>Quels types de réponses pédagogiques et relationnelles il est possible et judicieux d'adopter pour gérer la situation</p>	<p>Reconnaître leur expertise : Montrer aux apprenants que je reconnais leurs connaissances et compétences en valorisant leurs contributions et en les encourageant à partager leur expertise avec le groupe.</p> <p>Encourager la collaboration : Favoriser la collaboration entre les apprenants, en leur donnant l'occasion de travailler ensemble sur des projets ou des problèmes complexes. Cela permettra aux apprenants plus avancés de partager leurs connaissances tout en favorisant un environnement d'apprentissage collaboratif.</p> <p>Adapter le contenu : Identifier les besoins spécifiques des apprenants ayant un niveau plus élevé. Si possible, je peux ajuster le contenu de la formation en proposant des activités plus avancées ou des projets supplémentaires qui leur permettront de continuer à se développer.</p> <p>Développer des projets individuels : Pour les apprenants ayant un niveau plus élevé, proposez des projets individuels</p> <p>Cultiver un environnement de respect mutuel : Créer un environnement où chaque apprenant se sent respecté et valorisé, quel que soit son niveau afin de minimiser les sentiments de compétition ou d'infériorité.</p>
--	---

Accompagnement individuel de l'apprenant : entretien individuel et remédiation

Description d'un entretien individuel et de ses points forts et d'effort ainsi que des remédiations envisagées

<p>Scénario :</p> <p>L'apprenante monopolise le temps de parole dans le groupe. Elle pose toujours beaucoup de questions et ne laisse pas les autres répondre aux questions posées par la formatrice. Elle a aussi tendance à parler de choses personnelles lors de ses interventions.</p>
<p>AUTO-ANALYSE</p>
<p>Les différentes phases :</p> <p>Phase 1 – Accueil</p> <p>durée précisée, la confidentialité expliquée, sourire, clarté des propos, questionnement sur la raison de l'entretien, la problématique est exposée.</p> <p>Phase 2 – Comprendre</p> <p>Au début, les questions posées ne sont pas claires et il y a une contradiction entre : c'est moi qui ai demandé cet entretien et la demande du groupe, ou plutôt les remarques du groupe : manque de clarté</p> <p>Ensuite, questions claires : « as-tu remarqué que tu poses plus de questions que les autres et que tu me parles de choses personnelles ? » (attention questions fermées mais qui sollicitent la réflexion de l'apprenant)</p>

« J'ai besoin de comprendre, j'ai besoin de trouver une solution » : il me paraît bon de signaler mon besoin de comprendre, en revanche la solution doit être trouvée à deux, et de préférence par l'apprenante

Phase 3 – Clarifier / Analyser

Question « qu'attends-tu de cette formation ? » posée au milieu de l'entretien (minute 5:39)

Clarification de la situation quant au facteur temps

Phase 4 – Co-construire

Formatrice : « Dans le cadre du groupe, il faudrait trouver une solution pour que ça prenne moins de temps, et considérer tout le monde. »

Apprenante : « Oui et bien je vais essayer de prendre moins de temps et je vais attendre de voir si quelqu'un veut poser la question et ensuite je la pose si personne ne la pose »

Elle propose enfin une solution « j'attends avant de poser des questions » que je reformule

Demande d'aide pour collaborer : mise en valeur de l'apprenante dans son rôle

Phase 5 – Conclure

Remerciements pour son ouverture, son accueil

Récapitulatif de l'action à mener

Proposition de se revoir

Remédiation :

Points forts

- Accueil chaleureux
- Mise en confiance et explication
- Posture de la formatrice qui confirme son rôle de garante du cadre et valorise l'harmonie au sein du groupe
- Propose une collaboration, un travail ensemble ce qui implique et met en valeur l'apprenante
- Le sens de l'entretien est donné, c'est-à-dire l'importance d'avancer sur le programme (afin que l'apprenante curieuse apprenne encore plus de choses) + création de la cohésion du groupe

Points d'effort

- Finir mes phrases, poser des questions claires
- Laisser la parole à l'apprenant, lui laisser plus de temps de réponse
- Réduire mon temps de parole
- Essayer de comprendre le contexte, creuser
- Demander à la fin si l'apprenante a quelque chose à ajouter
- Poser plus de questions ouvertes (il me semble qu'il n'y en a quasiment aucune)
- La phase clarification et analyse est clairement écourtée voire inexistante car les informations récoltées lors de la phase compréhension de la situation ne sont pas suffisantes pour rebondir dessus
- Faire reformuler la conclusion de l'entretien à l'apprenante pour voir si elle a bien compris

Pistes d'amélioration :

- À l'avenir, lors d'entretien individuel, je devrais :
- Porter toute mon attention sur la démarche inductive, c'est-à-dire remettre l'apprenant au centre et le laisser trouver une (des) solution(s) par lui-même.
 - Encore améliorer mon écoute active, et développer un talent de détective pour comprendre et analyser.
 - Moins se préoccuper de mon objectif et ma solution, mais reformuler ensemble les objectifs de l'apprenant (et du groupe)
 - Faire attention au « oui, oui » et simple d'accord

Remédiation « à froid » suite à l'entretien individuel avec la formatrice au TP FPA

Un questionnement : Quel est le moment où la formatrice révèle de sa personne ?

- Dès qu'on en a besoin, mais aller d'abord creuser puis amener quelque chose de soi pour : décontracter ou apaiser

Avoir un cadre structurant pour soi et puis s'adapter au réel

Toujours garder un cadre professionnel = repositionner le stagiaire dans un cadre pro.

À la suite de la remédiation, j'ai pris conscience qu'il est important de bien garder en tête l'objectif de l'entretien individuel. Attention à ne pas confondre avec les entretiens individuels thérapeutiques que j'ai pu pratiquer dans le passé.

Fiche d'évaluation n° 5 : Appréciation sur l'accompagnement du groupe et de l'individu



BC2 AT2 –

Accompagner et former les individus et les groupes/construire des parcours individualisés

CCP9 Accueillir les apprenants
 CCP 10 former et accompagner les apprenants
 CCP11 Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage
 CCP13 Analyses ses pratiques

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
<p><i>Accompagnement du groupe :</i></p> <p>Identification des processus de fonctionnement d'un groupe</p>	<p>Les particularités du fonctionnement d'un groupe sont repérées (approche systémique, les 3 fonctions, les besoins, la psychologie du groupe)</p> <p>Un outil d'accueil du groupe est conçu</p> <p>L'outil d'accueil permet d'insuffler la dynamique du groupe</p>	<p>Outil d'accueil en 2 phases, pertinent pour la dynamique de groupe</p>	
<p><i>Accompagnement de l'individu au sein du groupe :</i></p> <p>Distinction et gestion des comportements de l'individu au sein d'un groupe</p>	<p>Les différents comportements des individus au sein d'un groupe sont repérés</p> <p>La gestion de ces comportements est analysée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les problématiques créées sont précisées - des hypothèses sur l'origine du comportement sont émises - des pistes de solution sont proposées 	<p>La problématique est judicieusement analysée</p>	
<p><i>Accompagnement individuel de l'apprenant :</i></p> <p>Mise en œuvre d'un entretien individuel</p>	<p>Le type d'entretien est défini (pédagogique, suivi, régulation)</p> <p>Les différentes phases sont identifiées</p> <p>L'entretien est mené en démarche inductive</p> <p>La posture de communication est adaptée</p> <p>La problématique rencontrée est identifiée et traitée (apprentissage, personnelle...)</p> <p>L'apprenant est responsabilisé (co-construction)</p> <p>Un sens est donné à l'entretien (lien avec le professionnel)</p>	<p>Très bon entretien... à l'écoute et dans le respect de l'apprenante. Co-construction réussie</p> <p>La remédiation est copieuse et pertinente</p>	<p>Le lien avec le contexte professionnel est une bonne "poignée" pour la réflexion de l'apprenante</p>

Nom : Frédérique

Validé le : 29/08/2023

Par : Marie Le Gall



Fiche n°5

Production d'un dispositif d'individualisation : Formalisation et suivi d'un parcours de formation individualisée

Contextualisation

Situation de Mme TIVOLI

Madame Thérèse TIVOLI, née le 19 janvier 1981 (42 ans), a commencé le 6 septembre 2021 la formation au Titre Professionnel de Secrétaire Comptable.

Cette formation est d'une durée de 385h en centre et 105h en stage, au rythme de 35h/semaine et 7h/jour. Les examens auront lieu le 20 et 21 décembre 2021.

Mme TIVOLI vient de terminer son stage en entreprise du 2 au 19 novembre.

À la suite de l'entretien individuel qui a eu lieu dès son retour de stage, ce jour, le 22 novembre, nous sommes convenus, avec Mme Thérèse Tivoli, de mettre en place un parcours individualisé qui lui permettra de mettre toutes les chances de son côté pour obtenir son diplôme.

En effet, lors de notre conversation Mme TIVOLI a mis l'accent sur l'importance de l'obtention du TP secrétaire comptable, d'une part pour valider les acquis de ses expériences passées, et d'autre part pour retrouver un emploi.

Toutefois, malgré certains acquis, Mme TIVOLI ressent le besoin de combler quelques lacunes. Voici une description des acquis (1) et des besoins (2) repérés :

- 1) Mme TIVOLI a passé plus de 15 ans à aider son mari dans la gestion de son entreprise. Elle est à même de :
 - assurer les travaux courants de comptabilité
 - préparer la paie et les déclarations sociales courantes

Ces acquis ont été confirmés par le tuteur de son stage

- 2) Consciente de ces lacunes en français du fait de ses origines, et des lacunes en informatique, elle souhaite effectuer un travail supplémentaire dans ces deux domaines, surtout dans l'objectif dans le cadre de cette formation de réussir les écrits professionnels et la réalisation du dossier professionnel.

Résumé de l'entretien

L'entretien a débuté par le récit d'expérience du stage ainsi que des ressentis de Mme TIVOLI. Globalement les retours des deux parties (le tuteur en entreprise et la stagiaire) sont très positifs. Elle a précisé les domaines et les tâches dans lesquels elles se sentaient à l'aise ; et nous avons échangé sur les points d'effort et la possibilité d'une remédiation grâce à la formalisation d'un parcours individualisé. Selon elle, les domaines qui demandent de l'approfondissement sont le français et l'informatique.

Avec les informations que la formatrice référente lui a données, elle a participé à la mise en place du nouveau planning qui lui permettra d'optimiser son temps et d'acquérir de nouvelles compétences.

La possibilité d'augmenter la charge de travail, le travail en autonomie à la maison ont été évoqués.

Mme TIVOLI a fait preuve d'une détermination irréfutable, sa motivation à l'obtention du diplôme est évidente.

Proposition d'un parcours individualisé

Contrat pédagogique

Le présent Contrat a pour objet de modifier les termes et conditions du précédent contrat établi dans le cadre de la formation au Titre Professionnel de Secrétaire Comptable.

Suite à l'entretien individuel du 22 novembre, le stagiaire accepte les modifications suivantes :

- Le réajustement de parcours avec le nouveau planning ci-joint
- Les tests d'évaluations en français et en informatique
- La participation aux ateliers pédagogiques personnalisés en français et en informatique
- L'engagement à explorer les ressources numériques mises à disposition dans le Drive, durant les journées de travail en autonomie

Ces modifications n'entraînent pas d'heures et de jours supplémentaires.

De plus il n'y a pas de changement sur la semaine de préparation à l'examen.

Par conséquent la durée du parcours reste de 385h en centre et 105h en stage.

Les objectifs pédagogiques de ce parcours individualisé sont les suivants :

- Identifier les outils du logiciel Word permettant de signaler et corriger automatiquement les fautes de grammaire et de syntaxe
- Identifier les normes de la mise en page d'un document professionnel
- Créer un plan d'action pour faire une remise à niveau en français

Un entretien individuel pédagogique est prévu après les tests le 23 novembre d'une durée de 15mn pour faire le point sur les ressources à apporter et la présentation des ressources.

Un entretien individuel de suivi est prévu le mardi 30 novembre d'une durée de 10mn pour faire le point sur le déroulement des apprentissages.

Fait en double exemplaire pour faire valoir ce que de droit

Fait à Avignon le 22 Novembre 2021

Signature du stagiaire

Signature du formateur référent

Précédé de la mention « lu et approuvé »

Réajustement de parcours

Le parcours de formation initial est le suivant :

Module 1 :	- Contenu : Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités - Durée : 70 heures
Module 2 :	- Contenu : Traiter les opérations administratives liées à la gestion commerciale et aux ressources humaines - Durée : 70 heures
Module 3 :	- Contenu : Assurer les travaux courants de comptabilité - Durée : 70 heures
Module 4 :	- Contenu : Préparer la paie et les déclarations sociales courantes - Durée : 70 heures
Module 5 :	- Contenu : Réalisation du dossier professionnel et préparation à la session de validation - Durée : 56 heures
Module 6 :	- Contenu : Connaissance de l'environnement professionnel et techniques de recherche d'emploi - Durée : 49 heures

Les objectifs généraux de la formation sont les suivants :

- Assister une équipe dans la communication des informations et l'organisation des activités
- Traiter les opérations administratives liées à la gestion commerciale et aux ressources humaines
- Assurer les travaux courants de comptabilité
- Préparer la paie et les déclarations sociales courantes
- Obtenir le Titre Professionnel de Secrétaire Comptable partiellement (CCP) ou intégralement

Au vu de l'expérience de Mme TIVOLI et de ses compétences déjà acquises, surligné ci-dessus en jaune, merci de trouver ci-dessous le planning modifié sur les semaines de formation restantes.

En fond vert clair, les dates contenant des modifications de programme

En surligné bleu turquoise, les tests d'évaluation des connaissances

En surligné bleu roi, les entretiens individuels

En surligné jaune, les journées de travail en autonomie

En surligné vert fluo, les ateliers d'informatique avec Mme Tanin

En surligné rose, les ateliers de français avec Mr Mangano

A noter que le planning modifié du nouveau parcours reste identique au parcours initial

Semaine 47	Lundi 22 novembre	Entretien individuel
	Mardi 23 novembre	Matin : les tests d'évaluation français et informatique entretien individuel pédagogique Après-midi : travail en autonomie
	Mercredi 24 novembre	APP informatique
	Jeudi 25 novembre	Traiter les opérations administratives liées à la gestion commerciale et aux ressources humaines
	Vendredi 26 novembre	Accompagnement aux écrits professionnels
Semaine 48	Lundi 29 novembre	APP français
	Mardi 30 novembre	Accompagnement aux écrits professionnels entretien individuel de suivi
	Mercredi 1 ^{er} décembre	APP informatique
	Jeudi 2 décembre	Travail en autonomie mise à disposition des ressources
	Vendredi 3 décembre	Traiter les opérations administratives liées à la gestion commerciale et aux ressources humaines
Semaine 49	Lundi 6 décembre	APP français
	Mardi 7 décembre	Accompagnement aux écrits professionnels
	Mercredi 8 décembre	Réalisation du dossier professionnel
	Jeudi 9 décembre	APP français voir réalisation du DP
	Vendredi 10 décembre	Réalisation du dossier professionnel
Semaine 50	Lundi 13 décembre	Préparation à la session de validation
	Mardi 14 décembre	Préparation à la session de validation
	Mercredi 15 décembre	Préparation à la session de validation
	Jeudi 16 décembre	Préparation à la session de validation
	Vendredi 17 décembre	Bilan de formation
Semaine 51	Lundi 20 décembre	Examen
	Mardi 21 décembre	Examen

Les outils mis à disposition pour faciliter le partage des dossiers

Le Drive Google

Sur le Drive Google TP Secrétaire Comptable dans le dossier de Mme TIVOLI se trouve :

- Le présent document : Formalisation et suivi d'un parcours de formation individualisée
- Les ressources adaptées à Mme TIVOLI en français et en informatique
- La plateforme d'apprentissage
- Le nouveau planning



Les ressources numériques

Pour son travail en autonomie Mme TIVOLI a accès sur le Drive à :

- Une plateforme d'apprentissage [français](#) et [informatique](#) proposée par le centre de formation
- Des liens vers d'autres ressources dans un fichier

Les formateurs Mr Mangano et Mme Tanin peuvent ajouter des exercices supplémentaires considérés nécessaires sur le Drive.

Argumentation des choix

Ci-dessous les points individualisés par rapport au parcours initial :

Les modules prescrits

Les nouveaux modules consistent à soutenir Mme TIVOLI en français et en informatique dans le but de présenter un dossier professionnel optimisé avec les objectifs pédagogiques suivants :

1) Créer un plan d'action pour faire une remise à niveau en français

Le 23 novembre, nous proposons les tests d'évaluation pour :

- connaître le niveau en informatique et en français,
- mieux appréhender les difficultés et
- pouvoir communiquer avec Madame Tanin et Monsieur Mangano.

Les tests permettront de répondre à cet objectif. Le plan d'action sera établi sur des dates ultérieures au TP si l'apprenante désire s'engager dans une augmentation de ses compétences. Il aidera Mme TIVOLI dans le futur.

2) Identifier les normes de la mise en page d'un document professionnel

Nous proposons en **APP informatique** avec Mme Tanin

Les 24 novembre à la place de la journée en autonomie et 1^{er} décembre, afin d'avoir 2 journées pleines

Nous proposons d'approfondir et d'améliorer les compétences en WORD dans l'objectif de l'examen pour préparer les écrits du Titre Professionnel, plutôt qu'Excel, (en comptabilité les outils informatiques sont des logiciels spécifiques qu'elle maîtrise et de son travail en autonomie en stage, au vu des appréciations de son tuteur en stage).

3) Identifier les outils du logiciel Word permettant de signaler et corriger automatiquement les fautes de grammaire et de syntaxe

Nous proposons en **APP Français** avec Monsieur Mangano

Les 29 novembre et 6 décembre pour revoir les écrits professionnels des 26 et 30 novembre

En plus le 9 décembre sera axé sur la correction et la réalisation du DP

Nous proposons le 2 décembre en autonomie avec mise à disposition des ressources numériques et éventuellement accompagnement à distance.

La durée et le rythme

Étant donné le temps imparti, qui est très limité c'est-à-dire 3 semaines avant la préparation aux examens, il a été décidé de ne pas ajouter des journées de formation ou de stage pour ne pas trop surcharger Mme TIVOLI et préserver son énergie et son enthousiasme pour les examens.

Le rythme reste officiellement de 35 heures par semaine même si Mme TIVOLI reste libre de son temps de travail quand elle est en autonomie.

Les modalités d'accompagnement

L'accompagnement personnalisé de Mme TIVOLI se fera sur le centre de formation lors d'APP (Ateliers Pédagogiques Personnalisés) et à son domicile.

Les 2 petits entretiens pédagogique et de suivi permettront à Mme TIVOLI de coconstruire et coréguler son parcours.

Les outils d'individualisation

Nous avons choisi comme outil de partage des fichiers, ressources et documents la plateforme Drive de Google afin de faciliter la communication entre l'équipe pédagogique et les apprenants.

Le Drive est un outil facile d'utilisation et gratuit ; il est intuitif et permet une synchronisation immédiate.

L'inconvénient est l'obligation de rester connecté à Google au quotidien. En effet, certaines personnes restent hostiles aux outils Google car il existe beaucoup de concurrents proposant ces services qui sont aussi performants tels que Trello, Padlet, Dropbox, iCloud...

Les inconvénients de ces choix

L'inconvénient majeur dans le cas de Mme TIVOLI est la restriction de temps.

En effet, en 3 semaines comprenant la réalisation du Dossier de projet et la préparation aux examens il est difficile de mettre en place des objectifs pédagogiques répondant à toutes ses lacunes. Seuls les 3 objectifs définis ci-dessus pourront être traités.

Nous n'avons pas de moyen de vérifier que Mme TIVOLI fait bien les exercices recommandés dans les ressources.

Le formateur référent pourrait avoir une surcharge de travail si l'apprenante le sollicite de trop durant les jours de travail en autonomie.

Fiche d'évaluation n° 6 : Appréciation de la conception d'un parcours individualisé



CCP 8 Concevoir les outils d'individualisation des parcours en utilisant les technologies numériques
CCP10 Accompagner les apprenants dans des parcours individualisés
CCP11 Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage

BC2 AT2 – Concevoir un outil numérique d'individualisation d'un parcours de formation/construire des parcours individualisés

Noms : Laurence - Frédérique - Oualid

Critères	indicateurs	Points forts	Points d'effort
Profil de l'apprenant	Le nom, prénom et âge du stagiaire sont notés	Oui	
	Le nom de l'action de formation et la durée initiale sont indiqués		
Caractéristiques du parcours initial de formation	Les dates initiales d'entrée et de fin de formation sont notées		
	Les modules prévus sur le parcours initial figurent sur le document	Oui	
	La durée des modules est indiquée		
Planification et contractualisation du parcours individualisé	Les objectifs de la formation sont indiqués	Oui	
	Les acquis réalisés sont notés		
	Les attentes du stagiaire sont inscrites	Oui	
	Les besoins en formation de l'apprenant sont identifiés et indiqués		
	La nouvelle durée du parcours est inscrite	Oui	
	Les modules (ou matières) prescrits et leurs durées sont notés et argumentés	Oui	
	La durée et le rythme du nouveau parcours est indiqué et argumenté	Oui	
	Les objectifs du parcours individualisé sont indiqués	Oui	
	Les modalités d'accompagnement sont notées et argumentées	Oui	
Les outils d'individualisation choisis sont décrits et ces choix sont argumentés	Oui		
Des entretiens individuels et leurs objectifs sont planifiés	Oui		
Les méthodes, ressources et situations pédagogiques sont inscrites et justifiées	Oui		
Le parcours est contractualisé	Oui		

Observations : Vous avez su mener ce travail en équipe de façon constructive et il répond à l'ensemble des critères. La proposition du parcours individualisé est cohérente et réaliste ! Votre production est très satisfaisante, bravo à vous 3 !

Validé le : 28/08/2023

Par : Laetitia ZAMBLERA

Fiche n°6



1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA – TP FPA OPTIM'HUM Avignon

Présentation du processus de construction d'un dossier de financement d'une action de formation

Pour ces cas pratiques les recherches ont été faites en utilisant les sites de France Compétences et Carif-Oref.

Cas pratique 1-

L'entreprise « **les chaussettes communes** » souhaite former son responsable commercial afin qu'il puisse former les commerciaux de cette structure. Le Responsable des Ressources Humaines et le responsable juridique ainsi que le salarié recherchent une formation qualifiante avec laquelle ce salarié pourrait devenir formateur. La société est basée à Toulouse.

Merci de trouver une formation qualifiante adaptée à cette demande, un centre de formation qui propose cette action et un mode de financement.

- Formation : TP - Formateur professionnel d'adultes
- N° de fiche : RNCP37275
- Organisme de formation : LIBERTY-JOB - Toulouse
- Mode de financement : CPF / PTP
- Financier : AGEFICE / OPCO / Entreprise / Caisse des dépôts

Cas pratique 2-

Le responsable d'un centre d'affaires a recruté en CDI depuis 6 mois une personne pour gérer administrativement les nouveaux clients. Ce salarié doit être capable de créer des documents administratifs avec des tables des matières et du publipostage malheureusement ce n'est pas le cas. Il recherche une formation courte dans la région de Mulhouse.

Merci de proposer une formation, un centre de formation et un dispositif de financement.

- Formation : Certification bureautique
- N° de fiche : RS6289
- Organisme de formation : Institut Aéro Formation - CAMAS Formation - Mulhouse
- Mode de financement : CPF / PTP / FAF
- Financier : OPCO / Entreprise / Caisse des dépôts

Cas pratique 3-

Un cabinet comptable souhaite rapidement mettre en place une formation d'un jour pour ses salariés en relation avec de nouvelles taxes salariales. La responsable veut que les personnes qui s'occupent de la paye dans cette structure appréhendent mieux les nouvelles ordonnances du gouvernement français.

Merci de faire une proposition de programme de formation et de proposer un dispositif de financement

- Formation : Pratiquer la paie en cabinet d'expertise-comptable
- N° de fiche : RS5279
- Organisme de formation : Groupe someform - Vitrolles

- Durée : 7 heures en centre
- Mode de financement : CPF / PDC
- Financier : Entreprise / OPCO / Caisse des dépôts

Cas pratique 4-

Le parc Spirou recherche des animateurs pour le centre de loisirs. Ces salariés ou futurs salariés seront formés en dehors de l'entreprise un jour par semaine.

Le responsable de la structure recherche une formation qualifiante, un centre de formation et un mode de financement pour ce salarié ou futur salarié.

- Formation : CPJEPS - Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - CPJEPS - Mention Animateur d'activités et de vie quotidienne
- N° de fiche : RNCP32369
- Organisme de formation : Formatic - Arles / Avignon
- Mode de financement : AIF / CPF / Contrat d'apprentissage / Pro-A
- Financier : OPCO / Caisse des dépôts / Pôle emploi

Fiche d'évaluation n° 7 : Présentation d'un organisme de formation

ENVIRONNEMENT ET FPC Présentation d'un organisme de formation Fiche d'évaluation

Nom et Prénom : Frédérique Présentation d'un organisme de formation (voir la grille ci-après)

	Critères	Indicateurs	Commentaires
Construction d'un dossier de demande de financement d'une formation	Descriptif d'une offre de financement d'une formation 	Les informations relatives à l'offre sont présentées : : - l'action de formation - le public - le mode de financement - le lieu de formation - type de certification - la durée	Cas pratiques 1-2-3-4 Acquis
:	Identification des différents partenaires de l'organisme de formation 	Sont nommés, pour chaque public formé dans l'organisme : -les dispositifs de financement -les commanditaires des dispositifs de formation -les autres financeurs de formation -les prescripteurs qui adressent les publics à l'organisme -les autres partenaires de l'organisme	Durant les différents exercices des journées de formation, les éléments ci-contre ont été évalués Acquis
	Descriptif des phases de la création d'une activité de formation 	Sont indiqués : - Le NDA - Le BPF - Les partenaires et les réseaux - Qualiopi	Construction d'un schéma en relation suite à la lecture du document de BPI FRANCE

Le 23/08/2023

Nicolas GALAS


SCOP OPTIM'HUM
 10, Avenue de Fontcouverte
 84000 AVIGNON
 Tél: 04 90 25 47 86
 Email: contact@optimhum.net
 Siret: 501 325 625 00017

Production du dispositif d'évaluation d'un parcours de formation en présentiel : Séquence 3

<p>Objectif du module : Identifier des métiers de la santé, du bien-être et du soin à la personne Durée du module : 4 jours</p> <p>Objectif de la séquence : Identifier les caractéristiques de 3 métiers</p> <p>Durée de la séquence : 1 journée et 2 heures 15 minutes Situation de la séquence dans le déroulé de la formation : Séquence 2/3</p>	<p>Niveau du public en début de séquence : 1 Niveau visé en fin de séquence : 3 Dominante de l'objectif : cognitif</p> <p>Nombre de participants : 9 participants Public : Demandeurs d'emploi</p>
---	--

Objectifs opérationnels	Durée	Méthodes utilisées	Techniques utilisées	Outils supports utilisés	Consignes données par le formateur / actions du formateur	Les stagiaires/apprenants	Évaluation formative/régulation en continu
Citer les métiers sollicités	5 min	Phase de Diagnostic Interrogative	Questions orales	Tableau Marqueur	Il demande aux stagiaires : « quels sont les métiers pour lesquels vous voudriez en savoir plus » Le formateur écrit au tableau la liste des métiers annoncés	Les stagiaires citent les métiers ou le domaine parmi les 4 mentionnés à la séquence 1 qui les intéressent le plus	Que faire ? : Si tous les apprenants choisissent le même métier Remédiation : Diriger les apprenants vers une spécialité du métier choisi Ex : aide-soignante en gériatrie, en milieu hospitalier, en puériculture
Distinguer les caractéristiques de trois métiers à l'aide d'enquêtes métier	1 journée Phase 1 : 30 min Phase 2 : 1 heure Phase 3 : Une demi-journée	Phase de Découverte Active	Mise en situation En sous-groupes de 3	Liste de questions préparées en amont comme support donné ultérieurement Liste de contact de professionnels Téléphone	Le formateur, en se basant sur les métiers cités et avec les stagiaires choisissent ensemble 3 métiers et leur demande : 1) de créer une liste de questions pour les métiers choisis 2) de prendre les RDV pour chacun des 3 métiers 3) d'appeler ou aller enquêter sur le terrain auprès des professionnels	Les stagiaires : 3 sous-groupes de 3 1) listent les questions qu'ils se posent par rapport aux métiers sélectionnés 2) téléphonent et/ou vont sur place 3) se rendent sur le terrain et prennent note des informations qu'ils recueillent	Que faire ? : 1) les apprenants n'ont pas d'idée de questions pour l'enquête métier Remédiation : chercher sur internet 2) les apprenants n'obtiennent pas de RDV Remédiation : aller directement sur place ou soumettre la liste de contact professionnel 3) Les apprenants n'ont pas fait l'enquête Remédiation : Questionner le sous-groupe sur le

							pourquoi. Redistribuer les sous-groupes avec ceux qui l'ont fait pour permettre l'échange d'information.
Comparer les résultats des recherches	1 heure	Phase d'Exploitation Interrogative	Questions orales	Paperboard marqueur	Le formateur demande : « quelles informations avez-vous recueillies, quels éléments vous semblent importants ? Pourquoi le sont-ils ? Que trouvez-vous en commun ? Entoure avec eux ce qui est commun	Les stagiaires remplissent une feuille de paperboard avec le résultat de leurs recherches (les caractéristiques qu'ils ont trouvées) et l'affichent au tableau et expriment le résultat de leurs recherches et argumentent	Que faire ? : Les apprenants ont du mal à argumenter Remédiation : Poser des questions, donner des exemples de notre parcours personnel et/ou professionnel
Identifier les caractéristiques des métiers	15 min	Formalisation Expositive	Exposé	Polycopié type des « fiche ROME » des métiers choisis	Le formateur distribue les fiches métier reprenant les caractéristiques des différents métiers (type fiches ROME) et explique, et s'appuie/utilise sur les regroupements pour montrer les compétences communes	Les stagiaires lisent les fiches, et posent des questions si besoin	
Valider les caractéristiques selon les métiers	60 min 5 min de préparation + 10 min par groupe + 25 min de débrief	Phase d'évaluation Active	Jeu de rôle	Fiche d'évaluation Consigne écrite + grille d'évaluation	La formatrice donne la consigne de l'activité : Nous allons faire un petit jeu de rôle et mettre tout le monde en situation d'entretien d'embauche <u>Règles du jeu</u> : Les 3 sous-groupes qui ont travaillé ensemble vont faire la mise en scène d'un entretien d'embauche Le groupe A joue le métier 1, le groupe B joue le métier 2 et le groupe C joue le métier 3 A l'intérieur de chaque sous-groupe, une personne joue le rôle du candidat, une personne joue le rôle du recruteur et une personne joue le rôle du recruteur-moderateur (qui guide, oriente et contribue au bon déroulé de l'entretien) Les autres membres du groupe écoutent et remplissent la fiche d'évaluation La formatrice remplit également la fiche d'évaluation	Les apprenants : chacun détermine son rôle au sein du sous-groupe durant la mise en scène à tous les trois ils évoquent tous les éléments de la grille Le public coche les cases de fiche d'évaluation A la fin des entretiens les sous- groupes lisent leur fiche pour chaque entretien et participent à la discussion Une discussion sur les caractéristiques des métiers de la santé, du bien-être et du service à la personne est engagée.	

Grille d'évaluation critériée

Jeu de rôle n° x

Fiche d'évaluation portée sur l'ensemble du sous-groupe : recruteur, recruteur-modérateur et candidat

Critères	Indicateurs	Stagiaires		Formatrice	
		OUI	NON	OUI	NON
Durant l'entretien, le sous-groupe a évoqué :					
Formations et qualifications	<ul style="list-style-type: none"> - le niveau de formation ? - les expériences passées en lien avec le métier ? - les diplômes ou prérequis nécessaires à la pratique du métier ? 				
Compétences et qualité requises	<ul style="list-style-type: none"> - au moins 3 compétences dont : <ol style="list-style-type: none"> 1. gestion du stress 2. techniques d'écoute 3. éléments de base en anatomie - au moins 3 savoir-faire dont : <ol style="list-style-type: none"> 1. identifier la demande de la personne 2. communiquer avec la personne 3. accompagner la personne - au moins 3 qualités dont : <ol style="list-style-type: none"> 1. empathie 2. bienveillance 3. patience 				
Les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> - l'exercice du métier seul ou en équipe ? - la possibilité du travail le week-end et/ou le soir ? - la question de la rémunération ? - l'aspect du travail à domicile ? - la notion de confidentialité ? 				

Justification et explication des choix

Quels types d'évaluation avez-vous mis en place ou avez-vous prévus ?

Pour la phase d'évaluation, nous avons proposé un jeu de rôle en 3 sous-groupes de 3 personnes dans lequel un sous-groupe était en situation (en l'occurrence ici un entretien d'embauche), et le reste du groupe était en situation d'observation. Les uns devaient évoquer toutes les caractéristiques durant l'entretien pendant que les autres remplissaient la grille d'évaluation leur permettant de s'assurer que tous les critères avaient été évoqués. Par conséquent, nous avons mis en place en fin de séquence une évaluation formative et formatrice : formative car cette évaluation ne donne pas lieu à l'attribution d'une note. De plus elle permet de s'appuyer sur les erreurs pour mieux comprendre et progresser. De surcroît, cette évaluation est aussi de type formatrice car les apprenants sont amenés à s'auto-évaluer car en voyant les autres en action il est plus « facile » de prendre conscience de leurs difficultés.

Quels changements apportent ces types d'évaluation en termes de posture de l'évaluateur ?

Ces types d'évaluation permettent à l'évaluateur de mettre les apprenants au centre de leur apprentissage. Ils sont pleinement acteurs ; et l'évaluateur n'est qu'un observateur qui reste actif en

guidant les apprenants vers une meilleure assimilation, compréhension. Il apporte le cadre nécessaire, il accompagne et permet aux apprenants de développer leur autonomie.

Quel statut donnez-vous à l'erreur dans chacune de ces situations ? qu'est-ce qui vous permet de dire cela ?

Dans cette situation de jeu de rôle, les erreurs que feront ceux qui jouent permettront au reste du groupe de prendre conscience de ce qu'ils savent, et de ce fait de les mettre en confiance. Toutes les erreurs, ou plutôt les oublis dans cette situation, n'entraînent en aucun cas des sanctions mais une meilleure compréhension des métiers et de leurs caractéristiques. Les erreurs et oublis ne mettent pas les apprenants en difficulté mais leur permettent ici d'avancer et d'apprendre ensemble.

De quelle fonction de l'évaluateur relève votre démarche ? et à quels moments ?

Notre démarche relève de la fonction pédagogique de l'évaluateur car l'évaluation est de type formative dans un premier temps par le type de grille d'évaluation proposée. Ensuite, la fonction pédagogique de l'évaluateur est confirmée par le caractère formateur de l'évaluation car les apprenants s'auto-évaluent.

Qu'est-ce qui vous fait dire que vous êtes dans cette démarche ? Qu'apporte la grille d'évaluation critériée à votre démarche de formation ?

L'évaluation que nous proposons a pour but de vérifier que les apprenants ont compris les caractéristiques des métiers en faisant ce jeu de rôle. Aussi le fait que tout le groupe s'auto-évalue en s'appuyant sur la grille d'évaluation critériée sert à organiser l'apprentissage et permet de mettre l'accent sur certaines caractéristiques. De plus les critères et les indicateurs éclairent les apprenants en révélant des compétences qu'ils ont déjà, et en exposant des réalités des métiers. En mettant en exergue les spécificités d'un métier, elle annonce les objectifs à atteindre et les moyens pour y parvenir. Ainsi les apprenants peuvent identifier, reconnaître leurs points forts et leurs points d'effort.

Comment pensez-vous la faire vivre ? comment utilisez-vous ces outils ? (qui se sert de la grille, à quel moment, etc...)

Il s'agit dans cette phase d'évaluation de mettre en action les apprenants. Elle leur permet de s'auto-évaluer, de progresser. Elle favorise les échanges et la discussion. Elle permet au formateur d'adapter son déroulé au niveau et au rythme des apprenants. La partie droite de la grille sert non seulement à l'évaluateur mais aussi aux apprenants. Cette grille est utile pendant toute la phase d'évaluation dans laquelle tout le monde participe.

Fiche d'évaluation n° 9 : Production d'un dispositif d'évaluation



M1 AT1 –AT2

Création d'un dispositif d'évaluation

CCP5 Evaluer les acquis des apprenants
CCP10 Former et accompagner les apprenants
CCP11 Remédier aux difficultés individuelles d'apprentissage
CCP13 Analyser ses pratiques professionnelles

Critères	indicateurs	Points forts	Points d'effort
Objectif pédagogique	La compétence visée par la séquence de formation est formulée en termes d'objectif pédagogique	Oui	
Choix de la technique d'évaluation et modalités d'évaluation	La technique permettant d'évaluer l'acquisition de la compétence est nommée et présentée Les modalités d'évaluation sont explicitées (où, quand, comment va être utilisée cette fiche) Les explications informent sur le type d'évaluation proposées : Sommative –Formative -Formatrice	Oui Choix pertinent de technique Tout-à-fait Oui avec pertinence	
Création d'une grille d'évaluation critériée	La grille d'évaluation est élaborée en respectant le sens de chaque élément ci-dessous : Formulation de critères de réussite Formulation d'indicateurs concrets, précis et explicites Les critères et indicateurs permettent une réelle évaluation de l'apprentissage visé (atteinte de l'objectif pédagogique final de la séquence) Les colonnes proposées sont opérationnelles	Oui Oui Oui formulation pertinente et cohérente Oui la grille est opérationnelle	
Evaluation en continu en cours de séquence	La posture d'accompagnement, de régulation et de remédiation est explicitée selon les phases du tableau de séquence	oui	
Appropriation de la démarche et de la posture de l'évaluateur	La production présentée est accompagnée d'une justification et explication des choix de l'évaluateur ; la posture de l'évaluateur selon les phases de la séquence est repérée	Explications claires, efficaces et pertinentes	

Nom : Marie Ange SLAHEDDINE – Valérie BOUEY – Frédérique SURIYA

Bravo pour la qualité de cette production qui montre bien vos avancées sur le chemin de la professionnalisation !

Compétences validées le : 6 juillet 23

Par : Jacqueline BASTOUIL

Fiche n°9



Création d'un parcours de formation hybridé

La formation que nous proposons s'intitule « Choisir un métier de la santé, du bien-être ou du soin à la personne ».

Cette formation s'adresse spécifiquement aux demandeurs d'emploi et consiste à faire prendre conscience aux stagiaires des emplois existants dans ce vaste domaine en mettant l'accent sur les métiers en tension.

C'est une formation de 35 heures proposée sur 5 jours non consécutifs.

Les stagiaires au nombre de 10 personnes maximum se rendent au centre de formation par leur propre moyen.

Étant donné leur situation financière de demandeurs d'emploi, dans un souci d'économie et afin de limiter leur déplacement pour une demi-journée, nous avons choisi d'hybrider certaines parties des 4 modules proposés qui sont les suivants :

Module 1 : **Reconnaitre les besoins économiques, sociaux et sanitaires du marché du travail**

Module 2 : **Distinguer ses propres compétences**

Module 3 : **Identifier les métiers en tension dans le secteur du soin à la personne.**

Module 4 : **Définir le cadre légal**

Parmi ces modules, nous allons vous présenter l'hybridation du Module 3 dont voici les séquences, et plus particulièrement de la séquence 2 qui correspond à deux journées sur les 5 totales :

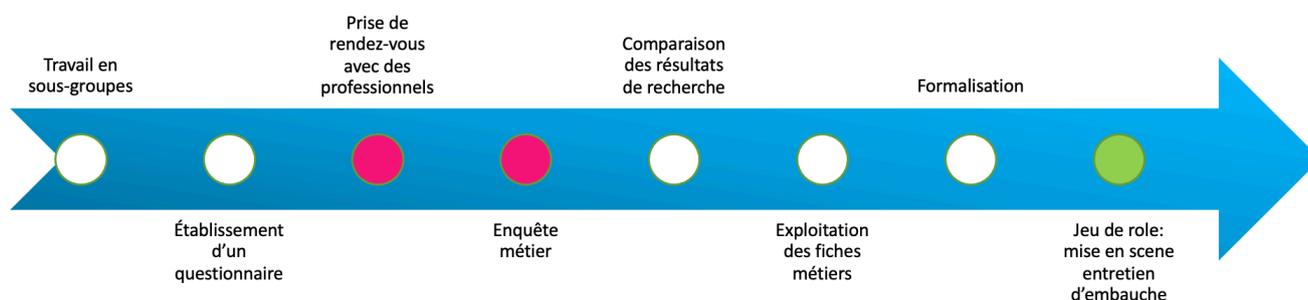
Module 3 en hybridation

Séquence 1 : Différencier les différents domaines des métiers du soin à la personne

Séquence 2 : Identifier les caractéristiques de 3 métiers de la santé, du bien-être ou du soin à la personne

Séquence 3 : Choisir un métier en lien avec ses propres compétences

Voici un aperçu du déroulé pédagogique de la séquence 2 avec ses phases et ses objectifs :



La partie en **rose** de cette séquence était initialement prévue en distanciel puisqu'il s'agit de prendre des rendez-vous et faire des enquêtes métiers. Nous avons donc choisi de mettre en distanciel

l'ensemble de la séquence sauf la phase d'évaluation, en **vert** sur le schéma qui se fera le jour d'après, en présentiel au centre de formation car il s'agit d'un jeu de rôle simulant un entretien d'embauche et comprenant une grille d'évaluation formative.

Nous adaptons donc 4 phases de cette séquence en **blanc** :

- la phase de diagnostic en méthode interrogative avec des questions orales,
- la phase de découverte en méthode active avec une technique de travail en sous-groupe et de mise en situation
- la phase d'exploitation en méthode interrogative et
- la phase de formalisation en méthode expositive.

Pour maintenir ces méthodes nous avons pensé aux outils dont nous aurions besoin :

- Un tableau blanc
- Le partage d'écran
- Des salles de travail pour les sous-groupes.

Nous avons alors choisi la plateforme de communication Zoom qui offre des services de vidéoconférence, de webinaire, de chat et de partage d'écran. C'est un outil largement utilisé pour les réunions virtuelles, les cours en ligne, les présentations, les discussions en groupe, et d'autres formes de communication à distance.

Étape 1 de l'hybridation : La préparation

- Tutoriel à l'utilisation de Zoom
- En présentiel à la suite de la séquence 1
- Préparation à la séquence 2

Dès le début du module les participants sont informés que certaines séquences seront faites en distanciel, synchrone et asynchrone, en leur expliquant la signification de ces mots et les responsabilités d'engagement et de participation qui incombent à ces deux modes.

Pour faciliter les échanges, un tutoriel de l'outil de travail et de communication Zoom sera présenté la veille des 2 journées en distanciel quand les stagiaires seront au centre de formation et tous devront télécharger l'application Zoom sur plusieurs possibilités pour tous :

- leur ordinateur ou
- leur téléphone ou
- leur tablette.

Un essai sera fait en préparation avant qu'ils regagnent leur domicile.

Nous avons privilégié l'outil Zoom car il est désormais très réputé depuis les années 2020.

Il existe une version gratuite et facile d'accès pour les stagiaires. Le centre de formation qui privilégie la multimodalité aura une version professionnelle payante de Zoom pour avoir accès à tous les outils, notamment les salons, le tableau blanc et autres.

Il est certes nécessaire de télécharger l'application Zoom mais l'interface est facile d'utilisation. Une fois que l'application est téléchargée, les stagiaires n'auront qu'à cliquer sur un lien qui sera envoyé par courriel 10 minutes avant le début de la formation.

Pour participer Zoom ne nécessite pas de connaissance particulière à part déplacer la souris sur l'ordinateur et le doigts sur le téléphone et la tablette.

Les participants devront obligatoirement couper leur microphone et mettre en route leur caméra, et lever la main pour s'exprimer. Ces détails importants seront expliqués lors du tutoriel.

La formatrice devra être formée et aura pratiqué au préalable les outils proposés par Zoom que nous allons utiliser pour le bon déroulement de la séquence 2 en distanciel.

Pour cette séquence particulière elle utilisera :

- Le tableau blanc (en guise de tableau/paperboard)
 - Pour réaliser le diagnostic
 - Pour choisir les 3 métiers pour l'enquête
- Le partage d'écran
 - Pour énoncer l'objectif pédagogique et donner les consignes
 - Pour partager les cartes mentales des caractéristiques des 3 métiers : résultat des recherches (en guise de paperboard)
- Les salons
 - Pour organiser le travail en sous-groupes et aller de salon en salon pour accompagner les stagiaires

Voici le déroulé de la séquence hybridée :

Étape 2 : la démarche inductive

Matin

8h30 :

30 min.

Réunion sur Zoom **synchrone, distanciel** – Groupe entier
Présentation de l'objectif – **Partage d'écran**
Diagnostic – **Tableau blanc**
Consignes pour la phase active – **Partage d'écran**
Établir les sous-groupes et choisir les 3 métiers : les mêmes pour les 3 sous-groupes – **Salon de travail et partage d'écran du tableau blanc**

Après l'accueil la formatrice partagera son écran pour annoncer l'objectif pédagogique de la séquence. Ensuite pour la phase de diagnostic, elle devra utiliser le tableau blanc toujours en partage d'écran sur lequel les stagiaires pourront répondre à la question : « quels sont les métiers pour lesquels vous voudriez en savoir plus » le lendemain du module présentant les 3 domaines : santé, bien-être, soin à la personne et leurs métiers et écrire directement le métier qui les intéresserait sur le tableau. Les réponses seront écrites directement par les participants sur le tableau blanc. Ensuite les consignes seront dites oralement et partagées sur l'écran. Les sous-groupes seront constitués et les 3 métiers seront choisis selon les métiers écrits sur le tableau blanc. Les 3 salons seront alors créés et chaque sous-groupe travaillera sur le questionnaire de l'enquête métier. La formatrice ira de salon en salon pour accompagner et guider.

Phase 1 : **45 min synchrone, distanciel**

Chaque sous-groupe se réunit en distanciel par Zoom en salle préparée par la formatrice, 3 **salons de travail** pour créer une liste de questions pour réaliser l'enquête métier

Pour le questionnaire :

- Soit choisir un rapporteur qui écrit le questionnaire sur un fichier Word ou autres qui devra être transmis à la formatrice en fin de matinée
- Soit travailler ensemble sur un Google Doc selon les compétences des stagiaires du sous-groupe sur un document qui sera aussi partagé dans la Classroom créée par exemple à l'entrée en formation (autre outil non choisi dans cette hybridation mais possible, notamment sur des formations plus longues)

La formatrice passe d'une salle à l'autre pour répondre aux questions, guider...

Phase 2 : **2h30 asynchrone, distanciel**

A partir de 10 heures jusqu'à 12h30

Prise de rendez-vous pour enquête métier

12h15 – poster par email ou sur Classroom le programme de l'après-midi

Et trouver la liste des professionnels à contacter si besoin

Après-midi :

Phase 3 : **13h30-16h30 asynchrone, distanciel**

Enquête métier en sous-groupe, individuel ou en à 2, 3

L'organisation de cet après-midi est libre

Étape 3 : L'exploitation et la formalisation

Réunion sur Zoom **synchrone, distanciel** – Groupe entier réparti en sous-groupe en salon

Phase de 2 x 1 heure en **salon de travail en sous-groupe** pour partager, échanger sur le résultat de leurs recherches et remplir la carte mentale fournie pour chaque métier

13h30 : Visio sur Zoom **synchrone, distanciel** – Groupe entier

Chaque stagiaire en individuel **partage son écran** pour présenter (lire) la carte mentale d'un métier :

les 3 cartes du métier ADVF,

les 3 cartes du métiers Aide-Soignante et

les 3 cartes du métier Naturopathe

A la fin de chaque métier, les similarités et les différences sont notées, énoncées

14h30 : Formalisation en **synchrone, distanciel**

Partage d'écran de la formatrice pour montrer comment et où aller chercher les fiches :

- ROME
- France Compétences
- Carif Oref

Lecture des fiches par les stagiaires

Remarques sur l'hybridation :

Nous avons bien sûr conscience que cet outil possède des avantages et des inconvénients, mais en anticipant sur la prise en main de l'outil , pour éviter que les apprenants ne soient perdus ou déstabilisés, en gardant des temps de discussions possibles dans les salons, nous limitons les risques de mettre les apprenants en difficulté, anticipons sur les problèmes techniques et réduisons le risque de désinvestissement des apprenants.

De plus, le distanciel permet aux apprenants de travailler à leur rythme et selon leur disponibilité.

Pour le formateur, c'est un temps de préparation supplémentaire, qui peut être atténué par le fait qu'il garde ses supports pour une prochaine intervention.

Cela peut malgré tout induire des frais supplémentaires, s'il doit prendre Zoom, mais cela reste un outil très utile et facile d'utilisation.

La durée de la séquence est un peu augmentée, pour anticiper la prise en main de l'outil, mais cela se justifie afin que les apprenants intègrent le fonctionnement de l'outil et se sentent à l'aise lors de l'utilisation.

Pour les apprenants, le coût reste identique, voire moindre, le gain de temps et la montée en compétences sont réels puisqu'ils apprennent à (ré)utiliser cet outil informatique ; la démarche écologique est avérée, les économies pécuniaires aussi.

CONCLUSION :

En conclusion, l'hybridation demande des temps de préparation supplémentaires, tant du point de vue de l'utilisation de Zoom, que du remaniement de la séquence. L'hybridation peut permettre de gagner du temps, à terme, pourtant cette préparation est à prendre en compte dans son temps de travail. Afin de pouvoir présenter une séquence/ un diaporama ou une vidéo de bonne qualité et adaptée aux besoins des apprenants, il faudra se poser et préparer ses outils/supports en cherchant quel moyen est le plus adapté : en praticité, en temps, en faisabilité, en fonctionnalité, en coût...

Notre séquence reste malgré tout collective, car grâce à Zoom, nous maintenons des échanges, par l'intermédiaire du tableau blanc par exemple ou du partage d'écran. De plus cet outil permet de se voir et de maintenir des discussions pendant le travail en synchrone.

Cependant, la mise à distance peut avoir des répercussions sur l'aspect humain de notre métier. Les échanges peuvent être moins fluides, moins riches et il ne faudra donc pas abuser de ces moments en distanciel. L'hybridation sera à mettre en place avec parcimonie afin de ne pas déliter le groupe ou la confiance dans le formateur.

La démarche pédagogique reste la même : une démarche inductive, tournée vers les apprenants, avec comme en présentiel des moments où le formateur donne les consignes puis d'autres où il est un soutien pour les apprenants.

Nous utilisons toujours les méthodes interrogatives, pour le diagnostic, avec le partage d'écran ainsi que la méthode active pour la réalisation du questionnaire par exemple. L'apprenant reste le principal acteur mais le formateur doit pouvoir être contacté (par mail, téléphone...) lors des phases actives, afin de pouvoir aider les apprenants si besoin. Les outils choisis peuvent varier mais ne doivent pas avoir de répercussions négatives sur les apprenants.

Ce travail nous a fait déconstruire puis reconstruire. Il nous a donc fait monter en compétences, en restructurant la séquence, mais aussi en nous obligeant à chercher la meilleure alternative, le meilleur outil, le plus adapté aux apprenants. Il nous a poussé à réfléchir sur notre pratique, sur la meilleure façon de proposer une séquence aboutie et riche d'enseignements pour les apprenants, en étant la plus confortable possible pour eux.

Ce travail nous aura fait connaître et maîtriser d'autres outils, mais trouver le bon outil, adapté aux compétences des apprenants, suggère de rester toujours nous-même dans l'apprentissage. Cela nous poussera à évoluer dans notre pratique, à poursuivre nos efforts en continuant à nous former, afin d'être les plus créatives et dynamiques possible pour nos apprenants.

Ce travail nous a permis de mieux appréhender les contraintes de notre futur métier, les éléments ou outils à prendre en compte, les difficultés rencontrées mais aussi de monter en compétences. Nous avons construit et déconstruit notre séquence, adapté nos moyens / outils en fonction des différentes alternatives et possibilités de nos apprenants pour assimiler que, tous ces éléments, sont au service des apprenants et là pour leur apporter une facilitation dans l'apprentissage. Ce travail nous démontre la nécessité de toujours chercher à s'améliorer, à évoluer dans notre pratique, à chercher de l'information et à développer notre créativité.

Fiche d'évaluation n°11 : Appréciation sur la création et la présentation d'un parcours hybride



BC3/BC1 AT 1 et AT2 –

Ingénierie pédagogique/création d'un parcours de formation hybride

CCP1 Elaborer la progression pédagogique d'une action de formation à partir d'une demande
 CCP3 concevoir les activités d'apprentissage et les ressources pédagogiques d'une séquence en prenant en compte l'environnement numérique
 CCP11 Remédier aux difficultés D'apprentissage
 CCP12 Accompagner les apprenants
 CCP13 Analyser ses pratiques professionnelles
 CCP 4 animer un temps de formation collectif à distance

Critères et indicateurs	Points forts	Points d'effort
<p>Présentation de la construction de l'ingénierie pédagogique en présentiel</p> <ul style="list-style-type: none"> La progression pédagogique prévue (<i>enchaînement de séquences</i>) permet une vue globale de l'ensemble du module L'escalier pédagogique du module est présenté et contextualisé <p>Présentation et mise en lumière des éléments proposés à distance</p> <ul style="list-style-type: none"> L'alternance des temps en présence et des temps à distance est indiquée pour chaque grain (<i>séquence</i>) et pour les phases concernées Un focus sur l'utilisation d'un outil numérique est effectué concrètement (<i>présentation commentée</i>) 	<p>Oui, propos clairs et commentaires Pertinents</p> <p>Oui la présentation est claire et efficace</p> <p>Utilisation de Zoom et explications/tutoriel/partage d'écran détaillées (+ tuto papier)</p>	<p>Ne pas oublier de prévoir des haut-parleurs pour les démonstrations audio-visuelles</p>
<p>Analyse et argumentation des choix de dispositif hybride selon 3 critères :</p> <p>Critère 1 : Accessibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> Les ressources et les équipements choisis sont accessibles et adaptés à tous les apprenants (<i>niveau du public/équipement local</i>) et au formateur Ces choix sont argumentés <p>Critère 2 : Utilité</p> <ul style="list-style-type: none"> Les ressources et les outils numériques choisis sont utiles à l'apprentissage 	<p>Oui pour tous les critères : explications claires, pertinentes, cohérentes et efficaces</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Cette utilité est argumentée dans la présentation (<i>sollicitation des sens par les outils proposés ; types de questions utilisées ; activités mentales sollicitées par les outils et la consigne formulée (cf. Bloom) ; variété des situations pédagogiques proposées...</i>) <p>Critère 3 : Utilisabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un accompagnement au fonctionnement des équipements numériques a été prévu pour chaque apprenant • Le temps de cet accompagnement spécifique est prévu et intégré à la présentation /La démarche proposée est explicitée (<i>jeu de dédramatisation...</i>) • La continuité est prévue entre les deux lieux de formation (<i>centre/domicile</i>) 		
<p>Argumentation de la plus-value et des changements représentés par ce dispositif hybride</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le dispositif hybride proposé répond à un besoin et ce besoin est explicité (<i>raison de la mise à distance de certaines parties de la formation</i>) • Les changements et les réajustements occasionnés par le distanciel et l'utilisation du numérique sont mis en exergue et argumentés • Les atouts et les forces du présentiel et du distanciel sont abordés et explicités • L'enrichissement impulsé par cette situation hybride est explicité • Les manques et les éléments prévus pour les compenser sont mis en lumière • La conclusion de ce travail est envisagée par l'équipe de travail (réflexion sur sa pratique de l'hybridation de parcours et sur les outils numériques au service de la pédagogie – points forts et d'effort – apports pour sa pratique individuelle) 	<p>Oui la plus - value du dispositif est expliquée et argumentée</p>	<p>Détailler plus les changements en termes de temps et prévoir un visuel pour les illustrer</p>

<p>Qualité du diaporama</p> <ul style="list-style-type: none"> • La présentation est synthétique et constitue une aide à la prise de parole • Elle s'appuie sur des visuels, des schémas et des mots-clés • Les animateurs ont gardé le contact visuel avec l'auditoire • Le temps de présentation a été respecté 	<p>Tout à fait : le contact avec le public est présent tout au long de la présentation qui s'appuie sur des visuels efficaces</p>	
--	---	--

Noms : Frédérique DE PIETRO - Valérie BOUEY

Bravo pour cette présentation claire, efficace et agréablement commentée par les deux formatrices. Cette production illustre parfaitement la montée en compétences en termes d'hybridation : nul doute que chacune pourra assumer en confiance, une mise à distance de la formation, si l'occasion se présente sur le terrain !

Fiche n°11

Compétences validées le 7 septembre 23

Par J BASTOUIL – L ZAMBLERA



Construction de son projet professionnel

Création d'un CV tourné vers la formation (CV ciblé)



Frédérique Suriya

Formatrice en Aromathérapie holistique

Savoir-être

- Ouverture d'esprit et passion pour l'apprentissage continu
- Stabilité émotionnelle favorisant un environnement calme et rassurant
- Conscience professionnelle alliant optimisme, dynamisme, enthousiasme et bienveillance

Formations

TPFPA - Titre Professionnel de Formateur Pour Adultes
Optim'Hum | 2023 - Avignon

Formation continue sur l'approche sensorielle des extraits de plantes médicinales et aromatiques
Christian Escriva | 2019 - 2023

Aromatherapy and Medicine of the Soul
Aromagnosis | 2018 - 2023 - États-Unis

Certificat Aromathérapie Energétique
Myrtéa et Usha Veda | 2013 et 2017

Atouts

Anglais - B2
Bahasa Malaysia - B1
Espagnol / Italien - A1

Diplômes

Diplôme en Aromathérapie Clinique et Massage Thérapeutique, 2016
ITHMA - Londres Royaume-Uni - Gabriel Mojay

Diplôme en Anatomie et Physiologie, 2016
ITHMA - Londres Royaume-Uni - Gabriel Mojay

B.T.S. en Tourisme, 1998

Niveau DEUG de Psychologie, 1995
Université d'Aix-Marseille

Bac Littéraire - A2, 1993

Compétences techniques

Connaissance approfondie des huiles essentielles, de leurs propriétés et leurs utilisations thérapeutiques spécifiques.
Capacité à évaluer les besoins individuels des clients et recommander des protocoles adaptés
Création de mélanges personnalisés avec dosages appropriés
Connaissance des normes de sécurité et promotion d'une pratique éthique en aromathérapie
Capacité à établir une relation de confiance avec le client, à communiquer clairement les principes de l'aromathérapie
Capacité à travailler en collaboration avec d'autres professionnels de la santé pour offrir des approches holistiques
Utiliser les outils bureautiques et ressources numériques

Expériences

Sentir en toute viridité

Créatrice - Animatrice de podcast | 2023 - France

Le podcast de voix et de voies en quête de pleine santé, de pleine conscience accompagnée des plantes aromatiques et médicinales

Viridiflora

Aromatologue indépendante | 2017 à ce jour - Malaisie/France

Etude de cas et clients en pratique 400 heures,
Ateliers et Présentations 70 heures

Zaini GuestHouse

Gestion d'une maison d'hôte | 2003 - 2018 - Malaisie

Promotion, réservations, accueil, gestion du personnel, organisation d'événements.

ITBM (Institut National Malaisien de traduction)

Traductrice indépendante | 2004 - 2015 - Malaisie

Traduction français/anglais de documents variés, d'un roman et d'un livre de non-fiction pour divers clients prestigieux

Compétences pédagogiques

Concevoir, mettre en place, animer, évaluer des activités de formations avec des supports pédagogiques variés
Adapter les modalités d'apprentissage aux besoins et niveaux des publics adultes concernés
Établir une relation de confiance et de sécurité avec les apprenants
Encourager l'interaction et la participation active des apprenants
Faciliter l'apprentissage expérientiel à travers des activités pratiques et des études de cas
Partager ses connaissances, communiquer de façon claire et adaptée aux besoins des apprenants.



6, rue croix de Saint Éloi - 13870 Rognonas
06.68.64.53.78 | fred.suriya@mailbox.org
www.viridiflora.co

Fiche d'évaluation n° 8 : Appréciation sur la création d'un CV ciblé



BC6 AT2 - Création d'un CV ciblé/construction et consolidation du projet professionnel

Nom : Frédérique

CCP 7 Maintenir son niveau d'expertise et de performance en tant que formateur et professionnel dans sa spécialité
 CCP12 Accompagner les apprenants dans la consolidation de leur projet professionnel
 CCP9 Co-construire les parcours
 CCP8 Utiliser les technologies numériques

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Organisation et présentation du CV	Les coordonnées du formateur sont repérables Les rubriques sont identifiées Le poste recherché est mentionné	Oui	
Contenu des rubriques du CV	Les compétences pédagogiques sont présentées et cohérentes avec la cible, la formation suivie et les stages	Oui	
	Les compétences techniques (ou domaines d'intervention) sont cohérentes avec les expériences professionnelles	Oui	
	Pour chaque emploi, sont indiqués : date, poste occupé, nom de l'entreprise et localisation (+ activités principales et résultats probants)	Oui	
	Sont indiqués, le diplôme le plus élevé (ou le niveau d'études) dans le ou les domaines de formation	Oui	
	Les formations complémentaires en lien avec le projet et significatives sont notées	Oui	
Restitution du CV	Les règles d'orthographe et de syntaxe sont respectées	Oui	
	Rendu final dans les délais	Oui	
Mise en forme de caractères	L'utilisation de différents niveaux (à l'aide de puces, tabulations, alignements...), facilite la lecture du CV	Oui	
	Les pictogrammes, images, SmartArt, ... sont nets	Oui	
	La taille de police choisie est lisible	Oui	
	La taille des différentes polices permet d'identifier les rubriques du contenu	Oui	
Mise en page générale	Le choix de mise en forme est en adéquation avec le poste et/ou le domaine visé	Oui	CV quelque peu dense
	Le choix des logos, images, couleurs est cohérent avec le/les domaines et/ou le profil	Oui	

Commentaire : La qualité de ton travail est indéniable Frédérique. Bravo à toi, cette production est très satisfaisante !

Validé le : 01/06/2023

Par : Laetitia ZAMBLERA

Fiche n°8

SCOP OPTIM'HUM
 10, Avenue de Fontcouverte
 84000 AVIGNON
 Tél: 04 90 25 47 86
 Email: contact@optim'hum.net
 Siret: 501 325 627 00017

1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA – TP FPA OPTIM'HUM Avignon

Présentation d'une offre de service

L'équipe pédagogique

Valérie Bouey

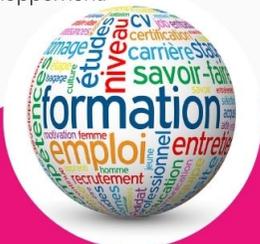
Après 15 ans d'expérience dans le domaine Aide soignant, je vous propose de valoriser vos compétences dans le domaine du soin.

Marie-Ange Slaheddine

Je suis assistante de vie. Avec 24 ans d'expérience et plusieurs formations à mon actif liées à la personne âgée, j'ai à coeur de transmettre mes valeurs et mes compétences.

Frédérique Suriya

Praticienne en phyto-aromathérapie holistique, j'ai plus de 10 ans d'expérience dans les métiers et les pratiques du bien-être. Aujourd'hui, je vous accompagne dans votre développement.



Nos expériences à votre service

Titulaires du Titre Professionnel de formateur pour adultes, nous



*Prenez votre envol
vers les autres*



**Choisir un métier
de la santé,
du bien-être ou
du soin à la personne**

Contactez-nous

+33 (0)4 91 78 36 14

10 Avenue de Fontcouverte

fvm@formations.com

Organisme de formation certifié



www.formations-fvm.com

"Chaque réussite
commence avec
la volonté d'essayer"

L'offre de formation

Vous êtes à la recherche d'un métier durable ? En tant que demandeurs d'emploi, venez découvrir nos formations dans les domaines de la santé, du bien-être et du soin à la personne.

Module 1

Reconnaitre les besoins économiques, sociaux et sanitaires du marché du travail

- Des métiers en tension
- La situation économique, sociale et sanitaire en France

Module 2

Distinguer ses propres compétences

- Les savoir-être
- Les savoir-faire
- Les savoirs
- Les compétences transférables

Module 3

Identifier les métiers en tension dans le secteur du soin à la personne,

- Les différents domaines des métiers du soin à la personne
- Les caractéristiques de 3 métiers
- Choix d'un métier en lien avec ses compétences

Module 4

Définir le cadre légal

- Les différents statuts
- Les obligations et les limites du métier
- Les formations actives en vigueur

Pour vous offrir une formation enrichissante et adaptée à vos attentes nous nous engageons à :

Animer des activités de formation avec des supports pédagogiques variés

Adapter les modalités d'apprentissage aux besoins et niveaux des publics adultes concernés

Etablir une relation de confiance et de sécurité avec les apprenants

Faciliter l'apprentissage expérientiel à travers des activités pratiques et des études de cas



Passez à l'action et forgez votre avenir professionnel dès maintenant !

www.formations-fvm.com

Notre Mission

À FVM, nous croyons que la formation et la valorisation des métiers de la santé, du bien-être et du soin à la personne sont essentielles pour créer une société plus saine et équilibrée. Nous nous engageons à fournir des programmes de formation de qualité qui favorisent l'épanouissement personnel et professionnel de nos apprenants.

Modalités

Durée

Formation de 35 heures
5 jours non consécutifs

Coût total de la formation : 280 € / personne

Formation modulable

Module 1 : 30 € Module 3 : 130 €
Module 2 : 90 € Module 4 : 80 €

Prérequis

Avoir 18 ans
Parler français

Nombre de participants

Maximum 10 personnes

Financée par :



Fiche d'évaluation n° 10 : Appréciation de la création d'une offre de service



BC6 AT2 - AT1

Création d'une offre de service/construction et consolidation du projet professionnel

Noms : Valérie - Frédérique - Marie-Ange

CCP 7 Maintenir son niveau d'expertise et de performance en tant que formateur et professionnel dans sa spécialité
 CCP12 Accompagner les apprenants dans la consolidation de leur projet professionnel
 CCP9 Co-construire les parcours
 CCP8 Utiliser les technologies numériques
 CCP6 Inscrire ses actes professionnels dans le cadre réglementaire

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Forme			
Mise en forme de caractères	L'utilisation de différents niveaux (à l'aide de puces, tabulations, alignements...), facilite la lecture de l'offre de services Les pictogrammes, images, SmartArt, ... sont nets La taille de police choisie est lisible La taille des différentes polices permet d'identifier les rubriques du contenu	Oui, bravo pour ces choix !	
Mise en page générale	Le choix de mise en forme est en adéquation avec le poste et/ou le domaine visé Le choix des logos, images, couleurs est cohérent avec le/les domaines et/ou le profil	Une offre très agréable et élégante, en adéquation avec la proposition.	
Fond			
Présentation d'une offre de service collective en lien avec l'appel d'offre	<ul style="list-style-type: none"> - L'offre correspond aux compétences des offreurs - Elle est nommée de façon explicite - Le public ciblé est indiqué - L'intérêt de l'offre pour le public ciblé est mis en valeur - Les prérequis sont indiqués si besoin Les objectifs visés constituent des intentions de formation réalistes - Les objectifs pédagogiques sont détaillés - Les principaux contenus sont présentés - Le nombre maximum de stagiaires est précisé - Il y a adéquation entre le public visé, les objectifs, les éléments pédagogiques, la durée - Les coordonnées des formateurs figurent sur l'offre - La durée est indiquée - Le coût est donné - L'offre est en cohérence avec les pratiques du secteur - (Un dispositif de financement possible est indiqué (CPF...)) 	Oui, l'offre est cohérente avec le secteur et les attentes.	Le nombre maximum pourrait être revu quelque peu à la hausse.

Commentaires : Bravo pour ce travail de qualité, vos échanges ont été nombreux et ont permis de créer une offre de services très satisfaisante !

Validé le : 11/07/2023

Par : Laetitia ZAMBLERA

Fiche n°10

SCOP OPTIM'HUM
 10, Avenue de Fontcoulvert
 84000 AVIGNON
 Tél: 04 90 25 47 86
 Email: contact@optimhum.net
 Siret: 501 325 629 00017

1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA - TP FPA OPTIM'HUM Avignon

Présentation de fiches d'évaluation de 3 organismes de formation différents



CCP12 Accompagner les apprenants dans la consolidation de leur projet professionnel
CCP5 Evaluer les acquis de l'alternance de l'apprenant

BC6 AT1 – AT2 mise en situation professionnelle

Fiche évaluation stage pratique

Cette fiche complétée et tamponnée, est à présenter à chaque retour de stage, pour avis du responsable du module

Nom du stagiaire DE PIETRO Frédérique	Dates de la période de stage Du 21/05/23 au 11/05/23
Nom du référent MOZOL Sébastien	Nom du responsable de l'organisme MOZOL Sébastien
Nom et adresse de l'organisme AFPA, 4 Avenue Victor HUGO - 13200 Arles	N° de tél 04-90-96-01-19

Merci de bien vouloir compléter la rubrique ci-après et de répondre aux questions

Nombre d'heures de présence dans l'organisme (en lien avec les dates stipulées dans la convention de stage signée par les 3 parties – un jour équivalent à 6 ou 7 h selon les organismes)	49 heures - (28 heures = semaine du 21/05/23) 21 heures = semaine du 09/06/23
Nombre de séquences animées en responsabilité durant cette période de stage	4
Nombre de conceptions et d'animations de séquences en responsabilité et évaluées par l'organisme de formation, avec présence effective d'un référent dans la salle	4
Nombre total de séquences animées en responsabilité durant cette période de stage	4

Quel est votre avis sur la qualité des interventions assurées ?

Compétences maîtrisées en fin de stage :

- Concevoir des outils pédagogiques, concevoir
- Animer une séquence de formation continue.
- Compétences en cours d'acquisition :
- Concevoir un programme pédagogique, des modules pédagogiques.
- Définir la progression pédagogique + évaluation formative.
- Compétences qui restent à acquérir :

Quelle place le stagiaire a-t-il prise dans votre organisme pendant le stage (participation au travail d'équipe des formateurs, capacité d'autonomie, adaptabilité, organisation dans le travail quotidien, etc.) : Disponibilité, prise d'initiative ont été présentes chez Mme DE PIETRO.

Remarques complémentaires sur le déroulement du stage :

Conseils pour la suite du parcours :

Appréciation globale :

M^{me} DE PIETRO est sérieuse, investie, motivée; son parcours de vie également font qu'elle possède les qualités requises pour travailler dans la formation continue à court et moyen terme.

Date 15/05/23

Signature (avec cachet de l'organisme obligatoire)

Sébastien Zoé
AFPA - Directeur



Merci de votre collaboration

Auto-évaluation du stagiaire et commentaires, basés sur les rubriques ci-dessus :

Pour un premier stage j'ai été amené à faire beaucoup d'accompagnement individuel, et j'ai aimé être avec les stagiaires et observer les formateurs à l'action. J'ai conçu plusieurs séquences et j'ai eu la chance de les animer plusieurs fois.

Conclusions et choix pour la suite du parcours :
J'ai hâte de faire d'autres stages.

Date et signature du stagiaire

15/05/2023

[Signature]

Avis du responsable du module projet/stage pratique, le cas échéant (sur la base du suivi éventuel de la période de stage pratique)

Très bon stage de Frédérique !

Date et signature du responsable du module

25/05/2023

[Signature]

BC6 AT1 – AT2 mise en situation professionnelle

Fiche évaluation stage pratique

Cette fiche complétée et tamponnée, est à présenter à chaque retour de stage, pour avis du responsable du module

Nom du stagiaire Frédérique De Pietro	Dates de la période de stage 12/06 au 23/06
Nom du référent HAINY Isabelle	Nom du responsable de l'organisme Yannick Garcia
Nom et adresse de l'organisme Centre ABC 18 allée des Centurions 30300 Beaucaire	N° de tél 04 66 20 03 69

Merci de bien vouloir compléter la rubrique ci-après et de répondre aux questions

Nombre d'heures de présence dans l'organisme (en lien avec les dates stipulées dans la convention de stage signée par les 3 parties – un jour équivalent à 6 ou 7 h selon les organismes)	56h
Nombre de séquences animées en responsabilité durant cette période de stage	2
Nombre de conceptions et d'animations de séquences en responsabilité et évaluées par l'organisme de formation, avec présence effective d'un référent dans la salle	2
Nombre total de séquences animées en responsabilité durant cette période de stage	2

Quel est votre avis sur la qualité des interventions assurées ?

Compétences maîtrisées en fin de stage : Fixer un objectif, Bonne élocution et Bonne posture. A présenter 1 séquence intéressante et à su l'adapter au public FLE.
Compétences en cours d'acquisition : la gestion du temps, et laisser répondre les stagiaires ne pas faire pour eux.
Compétences qui restent à acquérir :

Quelle place le stagiaire a-t-il prise dans votre organisme pendant le stage (participation au travail d'équipe des formateurs, capacité d'autonomie, adaptabilité, organisation dans le travail quotidien, etc.) :

Frédérique s'est très bien intégrée à l'équipe mais également avec les stagiaires. Elle a su créer une séquence en parfaite autonomie Bravo!

1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA – TP FPA OPTIM'HUM Avignon

Remarques complémentaires sur le déroulement du stage : suite à sa première animation, et à la remédiation, Frédérique a réussi à modifier sa séquence en tenant compte des conseils. Les stagiaires ont été très satisfaits de son animation.

Conseils pour la suite du parcours :
laisser les stagiaires se tromper, pour qu'ils comprennent et progressent, juste les guider, les accompagner, et ne pas faire pour eux.

Appréciation globale : Bon stage, Frédérique s'est très bien intégrée, très à l'aise à l'oral et avec les stagiaires. Animation de qualité qui a fait découvrir aux stagiaires son univers mais également du vocabulaire.
BRAVO.

Date 23 / 06 / 23

Signature (avec cachet de l'organisme obligatoire)

Centre Accompagnement et Bilan de Compétences
Zac des Militaires - 18 Allée des Centurions
33000 BEAULCAIRE
Siret 442 173 472 00097
Tél : 04 66 20 03 69 Fax : 09 66 01 78 98


Zac des Militaires - 18 Allée des Centurions
33000 BEAULCAIRE
Siret 442 173 472 00097
Tél : 04 66 20 03 69 Fax : 09 66 01 78 98

Merci de votre collaboration

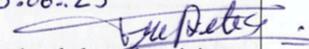
Auto-évaluation du stagiaire et commentaires, basés sur les rubriques ci-dessus :

Je me sens à l'aise dans mes interventions avec les apprenants et dans mes interactions avec l'équipe pédagogique. Ma séquence et sa remédiation se sont bien déroulées, j'ai pris plaisir à animer.

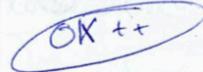
Conclusions et choix pour la suite du parcours :

Je sens qu'il est nécessaire d'acquérir des compétences particulières pour former au FLE. J'ai l'intention de faire un stage dans d'autres centres de formation.

Date et signature du stagiaire
23.06.23



Avis du responsable du module projet/stage pratique, le cas échéant (sur la base du suivi éventuel de la période de stage pratique)


OK ++

Date et signature du responsable du module

25/9/2023

BC6 AT1 – AT2 mise en situation professionnelle

Fiche évaluation stage pratique

Cette fiche complétée et tamponnée, est à présenter à chaque retour de stage, pour avis du responsable du module

Nom du stagiaire Suriya Frédérique	Dates de la période de stage Du 11 au 22 septembre
Nom du référent Ollagnier Aurélie	Nom du responsable de l'organisme Jean-Luc Devrouete
Nom et adresse de l'organisme 99 avenue du Général Leclerc 30 400 Villeneuve les Avignon	N° de tél 07-56-21-51-99

Merci de bien vouloir compléter la rubrique ci-après et de répondre aux questions

Nombre d'heures de présence dans l'organisme (en lien avec les dates stipulées dans la convention de stage signée par les 3 parties – un jour équivalent à 6 ou 7 h selon les organismes)	70 heures
Nombre de séquences animées en responsabilité durant cette période de stage	4
Nombre de conceptions et d'animations de séquences en responsabilité et évaluées par l'organisme de formation, avec présence effective d'un référent dans la salle	3
Nombre total de séquences animées en responsabilité durant cette période de stage	7

Quel est votre avis sur la qualité des interventions assurées ?

Compétences maîtrisées en fin de stage : Animation, Conception de séquence, Accompagnement individuel

Compétences en cours d'acquisition : Adaptation des supports au public

Compétences qui restent à acquérir : L'évaluation

Quelle place le stagiaire a-t-il prise dans votre organisme pendant le stage (participation au travail d'équipe des formateurs, capacité d'autonomie, adaptabilité, organisation dans le travail quotidien, etc.) : Frédérique s'est très bien adapté à l'entreprise, au groupe. Elle est très sérieuse,

1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA – TP FPA OPTIM'HUM Avignon

volontaire et motivée.

Remarques complémentaires sur le déroulement du stage : Le stage de Frédérique s'est très bien déroulé. Frédérique est une personne très agréable, elle a su s'insérer convenablement au sein du centre de formation et guider les apprenants.

Conseils pour la suite du parcours : Garde ta gentillesse et ta passion pour l'accompagnement.

Appréciation globale :

Très bon stage, Frédérique est une bonne formatrice en devenir !

Date

22/09/23

Signature (avec cachet de l'organisme obligatoire)

MOUVÉUS

SAS au capital de 20 000 €
64 rue Tiquetonne - 75002 PARIS
Tél. 09 50 01 98 99
APE 8559A - RCS PARIS 850 019 233

Merci de votre collaboration

Auto-évaluation du stagiaire et commentaires, basés sur les rubriques ci-dessus :

Ce stage fut enfin une riche expérience accompagnée de formatrices qui aiment clairement leur métier et qui s'appliquent à concevoir et animer des séquences. Je me suis sentie à ma place en tant que formatrice, j'aime les séquences. Je me suis sentie à ma place en tant que formatrice, j'aime les séquences.

Conclusions et choix pour la suite du parcours : *particulièrement accompagner individuellement.*

Je prends conscience de l'ampleur du travail de formatrice, avec en plus des préparations des séquences, un énorme travail administratif. J'espère trouver un poste où je passerai plus de temps avec les stagiaires à animer et accompagner qu'à remplir des papiers.

Date et signature du stagiaire

25.09.23

Frédérique

Avis du responsable du module projet/stage pratique, le cas échéant (sur la base du suivi éventuel de la période de stage pratique)

Excellent stage, bravo Frédérique !!

Date et signature du responsable du module,
Laetitia ZAMBLERA

25/09/2023

[Signature]

1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA - TP FPA OPTIM'HUM Avignon

Construction du projet – Apports de l'expérience

Les conclusions de ce travail :

Les points positifs

Grâce à cette formation, je suis maintenant apte à concevoir et animer des modules et des séquences de formation, évidemment dans des domaines où j'ai déjà acquis des compétences techniques, tels que l'aromathérapie, mais pas seulement. J'ai pu constater lors de mes stages que les compétences acquises durant cette formation peuvent ouvrir de nouveaux horizons que je n'avais pas envisagés auparavant. J'ai découvert que mon domaine de compétences majeur peut s'avérer transversal à de nombreuses actions de formation.

J'ai également acquis des compétences essentielles pour mener des entretiens individuels, gérer des groupes, et j'ai saisi l'importance du jeu, tant pour l'accueil que pour toutes les phases actives lorsqu'une approche inductive est privilégiée. J'ai réalisé que la clé réside dans une bonne communication et la création d'un cadre bien structuré, permettant ainsi aux apprenants de s'épanouir, tout en respectant le précieux équilibre entre la loi et le lien, connu sous le nom de théorie des "2L" (Meyer Ifrah).

Lors de mes stages en organismes de formation, j'ai développé une grande adaptabilité, car il était souvent nécessaire de personnaliser les approches en fonction des besoins spécifiques de chaque apprenant. En animant des séquences, je me suis vraiment aperçue de l'importance d'une communication claire et engageante, notamment lorsqu'il s'agit de donner des consignes et d'assurer l'accompagnement individuel.

Enfin, cette formation m'a encouragée à explorer des méthodes créatives. J'ai appris à utiliser une variété d'outils, d'activités, de ressources numériques et de supports pour rendre l'apprentissage plus stimulant et amusant. De plus, elle m'a permis de développer un réseau de collègues et de professionnels de la formation, favorisant ainsi le partage d'idées, de ressources et de bonnes pratiques, ce qui enrichit considérablement mon expérience en tant que formatrice.

Les points de vigilance de la formation

En tant que formatrice, je suis consciente que ce métier peut présenter quelques défis ou préoccupations. J'ai remarqué que la gestion de groupes avec des écarts de connaissances de base importants, des prérequis non respectés, voire des apprenants non volontaires, peut nécessiter un travail de préparation et une gestion de groupe supplémentaire.

De plus, sur le terrain, j'ai observé que certains formateurs ont du mal à maintenir une posture adaptée à la formation pour adultes. Il semble que les schémas de l'éducation traditionnelle aient encore une influence. Il est donc essentiel de ne pas infantiliser les adultes et de toujours se rappeler que notre rôle de formateur est d'accompagner et de favoriser l'autonomie.

Ce métier passionnant, que je découvre avec enthousiasme, demande de surcroît une bonne hygiène de vie : prendre soin de soi et porter une attention particulière à notre propre bien-être physique et mental. En tant que formatrice, il est important de gérer le stress lié à la responsabilité de former et de transmettre, tout en maintenant un équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et personnelle.

De plus, la formation pour devenir formatrice m'a enseigné l'importance de la remise en question constante. Il est essentiel de s'interroger régulièrement sur nos méthodes, d'identifier les domaines où nous pouvons nous améliorer, et de mettre en place des remédiations appropriées. Cette approche réflexive nous permet de rester efficaces et d'offrir la meilleure expérience d'apprentissage à nos apprenants.

Les conclusions pour la suite de parcours et présentation du projet final :

En conclusion, il est temps de parler de l'après formation, de ce que j'ai prévu pour la suite de mon parcours. Mon idée initiale reste inchangée : concevoir et animer des modules de formation en aromathérapie. À l'avenir, une fois que j'aurai acquis davantage d'expérience, je souhaite même créer mon propre organisme de formation. Bien que de nombreuses formations se déroulent désormais en ligne de manière asynchrone, je réalise depuis six mois à quel point le présentiel offre une expérience formidable à tous égards. Toutefois, j'apprécie également la possibilité de créer des formations hybrides.

Je suis consciente que le financement dans ce domaine peut être complexe et qu'il peut être difficile de trouver des financeurs, à l'exception peut-être des OPCO (Opérateurs de Compétences), et que la certification Qualiopi est nécessaire dans tous les cas. J'ai déjà dressé une liste de personnes et d'organismes à contacter, ainsi que des offres de services à proposer.

Pour les organismes de formation, je vais prendre contact avec les écoles de naturopathie, notamment l'[AEMN](#) (Académie européenne des médecines naturelles) et [Aesculape](#) à Aix-en-Provence, [Mû Médecine](#), la première école interdisciplinaire de formations en santé intégrative, et [ADNR](#) Formations, spécialiste des métiers de la Naturopathie et du Mieux-Être dans le Gard. J'avais déjà établi un contact avec ce dernier organisme lors de ma recherche de stage, et ils m'avaient encouragée à les recontacter une fois que j'aurais obtenu mon Titre professionnel.

De plus, je vais proposer mes services aux organismes de formation qui préparent les aides-soignants et les professionnels de l'aide à la personne, en présentant un module sur l'aromathérapie et l'olfactothérapie. Cela s'inscrit dans la tendance croissante des interventions non-médicamenteuses auprès des patients. Dans les deux cas, mon public cible sera constitué de professionnels en formation. De plus, je vais inclure des modules de gestion du stress, répondant ainsi à une demande croissante dans divers contextes.

En ce qui concerne les offres de service, je vais les soumettre aux hôpitaux, cliniques, EHPAD et pharmacies, dans le but de former directement les pharmaciens, infirmiers, aides-soignants, ainsi qu'aux magasins bio pour proposer des ateliers et des cycles de formation destinés au grand public.

Enfin, j'ai également l'intention de proposer des services aux entreprises en mettant en place des programmes de gestion du stress et de bien-être pour les employés, contribuant ainsi à améliorer leur santé physique et mentale.

Ce projet représente une étape passionnante de mon parcours, où je compte mettre en pratique les compétences acquises au cours de ma formation, contribuer à l'enrichissement des connaissances en aromathérapie, tout en répondant à la demande croissante de recherche de bien-être dans notre société moderne.



« *Ravisement* »

Cette image reflète mon enchantement, car je suis véritablement comblée d'avoir accompli avec succès ma formation qualifiante en tant que Formatrice pour adultes. Elle a été, avant tout, le catalyseur de ma confiance en moi, m'a permis de prendre conscience de mes compétences existantes, d'en acquérir de nouvelles, et surtout, d'apprendre à partager ces compétences avec toutes les personnes que je croiserai sur mon chemin de formatrice. Tout comme sur cette photo, je perçois aujourd'hui la présence d'un merveilleux être végétal qui m'accompagnera toujours, ainsi qu'un horizon vaste et lumineux qui s'ouvre devant moi.



CCP12 Accompagner les apprenants dans la consolidation de leur projet professionnel
 CCP9 Co-construire les parcours
 CCP10 Accompagner les apprenants
 CCP8 Utiliser les technologies numériques

BC6 AT2
Présentation du projet final /construction
et consolidation du projet professionnel (dernière étape)

Nom : Frédérique

Critères	Indicateurs	Points forts	Points d'effort
Le contenu est exhaustif et structuré	Toutes les productions des BC sont présentes dans le corps du portfolio	Oui	
	La pagination est prévue et présente	Oui	
	Un sommaire général présente l'ensemble des productions	Oui	
Le projet final est en cohérence avec tous les éléments demandés	Les critères et indicateurs définis dans chaque BC sont remplis	Oui	
	Le projet est mis à jour	Oui	
	Le résultat du photolangage final est présenté et commenté	Oui	
	Le projet est une suite logique à l'ensemble du travail présenté	Oui	
	Les outils de la recherche d'emploi sont actualisés en fin de parcours : CV et/ou offre de service	Oui	
	Cette actualisation est justifiée (facultatif)	Oui	
	Les outils sont contextualisés dans le projet :	Oui	
	<ul style="list-style-type: none"> • Les publics visés sont évoqués • Les types d'organismes dans lesquels pourrait se réaliser le projet sont nommés • Les domaines d'intervention possibles sont envisagés 		

Observation : Quel magnifique parcours Frédérique, merci pour ta bonne humeur et ta bienveillance tout au long de la formation. Bonne route à toi dans cette nouvelle aventure professionnelle !

Validé le : 26/09/2023
 Par : Laetitia ZAMBLERA



Fiche n°12

1^{er} septembre 2021 - Source RC AFPA – TP FPA OPTIM'HUM Avignon

ANNEXE 1 : Séquence 1 (cf. p. 9) : Manuel remis aux apprenants

ANNEXE 2 : Séquence 2 (cf. p. 12) : Supports pédagogiques – Le lien entre les odeurs, le mémoire et les émotions et la roue des émotions

ANNEXE 3 : Entretien individuel (cf. p.22) : Dialogue de l’entretien individuel

ANNEXE 4 : Le parcours individualisé (cf. p.26) : Les ressources numériques

ANNEXE 5 : Séquence 3 (cf. p.37) : Questionnaire Enquête métier et Fiche métier ROME

ANNEXE 6 : Parcours de formation hybridé (cf.p.42) : Diaporama de présentation du parcours et Support pédagogique Outil partage d’écran

ANNEXE 1

Séquence 1 : Manuel remis aux apprenants



Frédérique Suriya

Présente

Une série d'ateliers

L'aromathérapie sur le lieu de travail

RESTER CALME AVEC LES HUILES ESSENTIELLES

Comprendre l'origine possible des tensions nerveuses,

Réguler le flux des énergies, et

Relaxer le système nerveux

Aromathérapie holistique

L'aromathérapie holistique est l'art et la science de
l'application thérapeutique
d'huiles essentielles (et d'hydrolats)
biologiques, chémotypées (HECT) et bioactives
pour promouvoir le bien-être et améliorer la santé
physique, émotionnelle, mentale et spirituelle
de l'individu.

"Aujourd'hui, il est nécessaire, dans l'enseignement de l'aromathérapie, de redonner à la plante son rôle central, de comprendre la plante, de communiquer avec elle, d'apprendre ses conditions de croissance, de l'aimer en tant que plante, puis d'apprendre à connaître les formes de médecine que l'on peut en tirer...."

2

Lavande vraie *Lavendula angustifolia*



Équilibrée et bienveillante

Pays ou origine : France, Bulgarie, Angleterre et États-Unis.

Partie de la plante utilisée : fleurs et sommités fleuries

Méthode d'extraction : Distillation à la vapeur d'eau

Méthode de culture : Certifié biologique ou sauvage

Principales actions thérapeutiques :

Soulage la dépression (légère), réduit l'inflammation, soulage les spasmes ou les tensions musculaires, sédatif, apaise et soulage le stress, réduit l'anxiété, favorise le rajeunissement cellulaire, la cicatrisation des plaies,...

Se mélange bien avec :

La plupart des huiles essentielles.

3

Bergamote

Citrus bergamia



Élégante et délicate

Pays ou origine : Calabre, Italie du Sud et Sicile.

Partie de la plante utilisée : l'écorce, également appelée zeste du fruit.
L'huile essentielle est aussi disponible sans bergaptène.

Méthode d'extraction : Extraction par pression à froid
Méthode de culture : Certifié biologique

Principales actions thérapeutiques :

Favorise une réponse saine au stress, remonte le moral, soulage la dépression, réduit l'anxiété, analgésique, antibactérien, antidépresseur, anti-inflammatoire, antiseptique aérien, neuroprotecteur, sédatif...

Se mélange bien avec :

Sauge sclarée, géranium, ylang ylang, lavande, angélique racine, jasmin, autres huiles essentielles d'agrumes, encens, lemongrass, menthe poivrée, néroli, litsée citronnée

4

Sauge sclarée

Salvia sclarea



Intense et réceptive

Pays ou origine :

France, Allemagne et Russie.

Partie de la plante utilisée :
sommités fleuries

Méthode d'extraction :
Distillation à la vapeur

Méthode de culture :

Certifié biologique ou conventionnel

Principales actions thérapeutiques :

Soulage la dépression, réduit les spasmes musculaires, aphrodisiaque, antispasmodique, soulage l'anxiété, affinité avec le système reproducteur...

...

Se mélange bien avec :

Lavande, camomille matricaire, estragon, gingembre, menthe poivrée, huiles essentielles d'agrumes, cardamome, poivre noir, bois de santal, jasmin, petit-grain

5

Camomille romaine

Anthemis nobilis ou *Chamaemelum nobile*



Rayonnante et douce

Pays ou origine :

France, Royaume-Uni

Partie de la plante utilisée :

sommités fleuries (comprend les fleurs et les feuilles supérieures).

Méthode d'extraction :

Distillation à la vapeur d'eau

Méthode de culture :

Certifié biologique ou conventionnel

Principales actions thérapeutiques :

Détend et apaise les nerfs, réduit l'anxiété, sédatif, analgésique, anti-inflammatoire, soulage les démangeaisons et les allergies, favorise la guérison de la peau, réduit les spasmes ...

Se mélange bien avec :

Sauge sclairée, marjolaine douce, camomille allemande, mélisse, lavande, graines de carotte, mandarine.

Litsée citronnée

Litsea cubeba



Expressive et euphorique

Pays ou origine : Chine, Indonésie, Taiwan et autres parties de l'Asie du Sud-Est.

Partie de la plante utilisée : fruit sec ressemblant à une baie.

Méthode d'extraction : Distillation à la vapeur

Méthode de culture : Certifié biologique

Principales actions thérapeutiques :

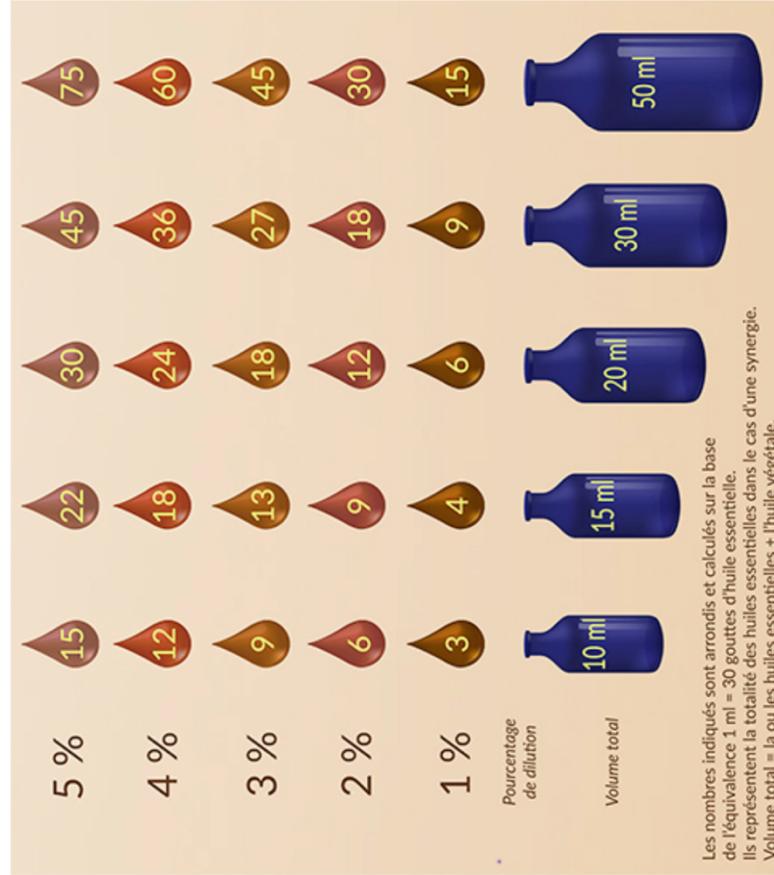
Relaxant et rafraîchissant, analgésique, anti-inflammatoire, relaxant musculaire, réfrigérant (antipyrétique), stimulant et décongestionnant, remontant, sédatif et stimulant à la fois, soulage le stress ...

Se mélange bien avec :

Basilic, géranium, jasmin, lavande, citronnelle, néroli, orange, petit grain, rose, romarin, ylang-ylang.

Guide de dilution

Nombre de gouttes d'huiles essentielles



Comment fabriquer votre Inhalateur personnel

Pour apaiser votre état d'esprit,
Améliorer votre humeur et

Être de bonne humeur quelles que soient les circonstances

Ce dont vous avez besoin :

* Un inhalateur vide avec une mèche en coton biologique.

* 20 à 25 gouttes de 2 à 5 (max.) huiles essentielles différentes pour faire une synergie

* Une étiquette

Instructions :

- Définissez votre intention - pour quoi, ou pour qui, cela est-il destiné ?
- Décidez combien de gouttes de chaque essence choisie allez-vous utiliser.
- Déposez vos huiles essentielles dans le petit bol en verre jusqu'à ce qu'elles totalisent 25 gouttes, puis absorber le mélange sur la mèche.
- Mettre la mèche dans l'étui et fermer l'inhalateur en appuyant fort
- Donnez un nom à votre inhalateur personnel et notez les ingrédients sur l'étiquette.

- Fermez correctement et utilisez-le !

Inhalation :

Inspirez profondément et lentement, aussi souvent que vous le souhaitez, afin de permettre le flux d'énergie et de laisser partir les sentiments désagréables.

Pendant que vous inspirez, affichez un sourire sur votre visage (même faux) et affirmez



JE SUIS DÉTENDU.E

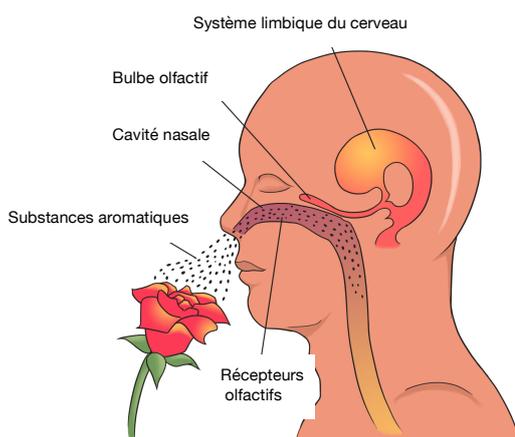
TOUT EST EN PARFAITE HARMONIE

ANNEXE 2

Séquence 2 : Supports pédagogiques – Le lien entre les odeurs, le mémoire et les émotions et la roue des émotions

Le lien entre les odeurs, la mémoire et les émotions

"L'odorat nous fournit des signaux vitaux sur le cœur invisible des choses"



Il faut savoir qu'une odeur avant d'arriver dans le cortex olfactif qui se situe dans la partie la plus ancienne, au fin fond de notre cerveau limbique, traverse tout un tas de régions de notre tête pour déposer et éveiller des informations.

Les effluves, les arômes, les parfums, les senteurs, toutes ces merveilles pénètrent par notre nez et empruntent ensuite un chemin chimique dans notre cerveau, un processus perceptuel dans notre être qui n'a rien à voir avec tous les autres sens. La grosse, l'énorme différence est qu'ils touchent, qu'ils interagissent en fait avec l'amygdale du cerveau, cette région qui est particulièrement impliquée dans la reconnaissance et la régulation des

émotions « fortes », telles que la peur ; l'anxiété ; le plaisir ; la colère ; avec l'hippocampe associé notamment à la formation de la mémoire ; et avec des circuits encore indéterminés qui module fortement les réponses comportementales.

Evidemment personne ne sait, personne ne comprend pourquoi l'odorat est ainsi lié à ce point avec les émotions, la mémoire et les comportements.

Odeurs synthétiques Vs. Odeurs naturelles

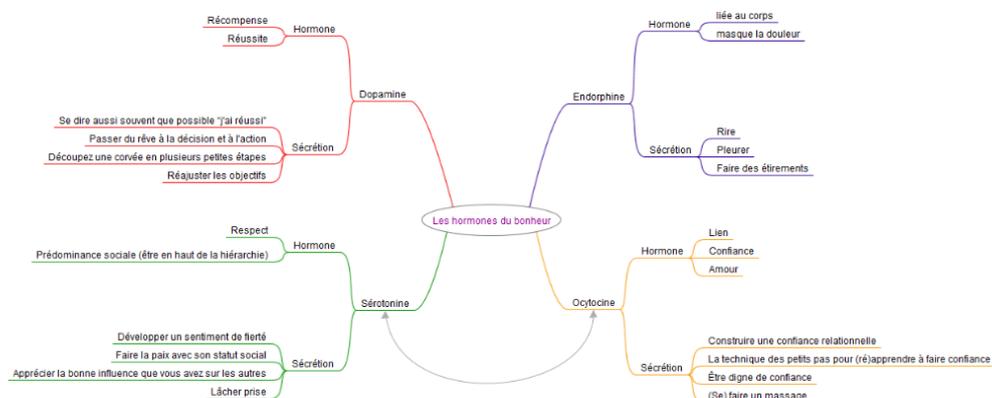
Il y a plusieurs types d'odeurs, il y en aurait même des milliers, récemment un chercheur aurait dit 40.000, nous avons en tout cas 400 récepteurs olfactifs partout dans le corps. Une odeur qui modifie nos émotions peut tout aussi bien être une odeur de poulet rôti ou de riz chaud, que des effluves de mimosa ou de lilas, que le parfum de notre maman, ou l'odeur de quelqu'un qu'on ne peut pas sentir et qui ne s'exprime pas.

En ce qui concerne le plaisir / bonheur, sensation que nous essayons de recréer pour déclencher notamment des sécrétions d'endorphine, de dopamine, d'ocytocine ou de sérotonine.

Il est possible de déclencher de telles sécrétions à court terme avec des odeurs synthétiques. Mais les odeurs synthétiques sont stériles, elles sont mortes.

Avec les odeurs naturelles des huiles essentielles, il est possible de créer une relation, une connexion. Les huiles essentielles sont composées de substances, de composants biochimiques qui sont des molécules de la connexité. Elles nous connectent à la Nature, à notre nature. En olfaction prolongée, la subjectivité disparaît peu à peu pour laisser place au génie de la plante et alors elles se révèlent à nous et nous révèlent à nous-mêmes. Des

huiles essentielles de qualité supérieure sont requises pour un travail en profondeur sur les émotions, soit pour les déclencher, soit pour les faire évoluer.



Elles déclenchent des émotions agréables qui nous permettent de satisfaire à nos besoins et offrent à notre corps des sensations d’expansion, de renforcement, d’enrichissement.

Elles peuvent répondre à nos besoins de sécurité, respect, accueil des émotions, réconfort, acceptation, réparation, décharge de l’énergie, expression émotionnelle, compréhension, restauration de l’estime de soi, lien, réjouissance.

Les huiles essentielles pour favoriser une émotion de plaisir

Les agrumes:

De manière générale, les agrumes avec leur composition riche en monoterpènes (ainsi que les conifères) sont reconnus pour éveiller des sensations de joie, de gaieté. Elles illuminent notre visage et donnent envie de sourire.

Exemple:

- Bergamote - *Citrus bergamia*
- Orange douce - *Citrus sinensis*
- Pamplemousse - *Citrus paradisi*
- Mandarine rouge - *Citrus reticulata*

Les fleurs:

De manière générale, les parfums de fleurs évoquent de profond sentiment d’amour, de passion et de lâcher-prise. Elles ont souvent des compositions plus complexes avec notamment des composants plus rares par traces comme des acides ou des lactones.

Exemple:

- Rose - *Rosa damascena*
- Géranium - *Pelargonium graveolens var. roseum*
- Ylang-ylang - *Cananga odorata*
- Néroli - *Citrus aurantium flos.*

Les feuilles:

Les feuilles:

De manière générale, les feuilles des arbres facilitent et amplifient la respiration qui, de ce fait, donne une sensation d'ouverture des poumons et du coeur.

Exemple:

Eucalyptus - *Eucalyptus radiata, globulus...*

Myrte - *Myrtus communis*

Laurier noble - *Laurus nobilis*

Tous les conifères.

Les résines:

Les huiles essentielles produites à partir de la résine des arbres sont utilisées depuis des siècles pour favoriser le travail intérieur, la quête spirituelle. Elles nous aident à soigner les blessures de l'âme.

Exemple:

Encens - *Boswellia carterii, sacra...*

Myrrhe - *Commiphora myrrha*

Elemi - *Canarium luzonicum*

Benjoin - *Styrax tonkinensis*

Les bois et les racines:

Les huiles essentielles extraites de racines ou du bois d'arbre sont dites ancrantes. Elles nous permettent de rester enraciné.e.s, ancré.e.s dans le moment présent, et de ce fait de nous sentir stable et en sécurité pour ensuite nous élever.

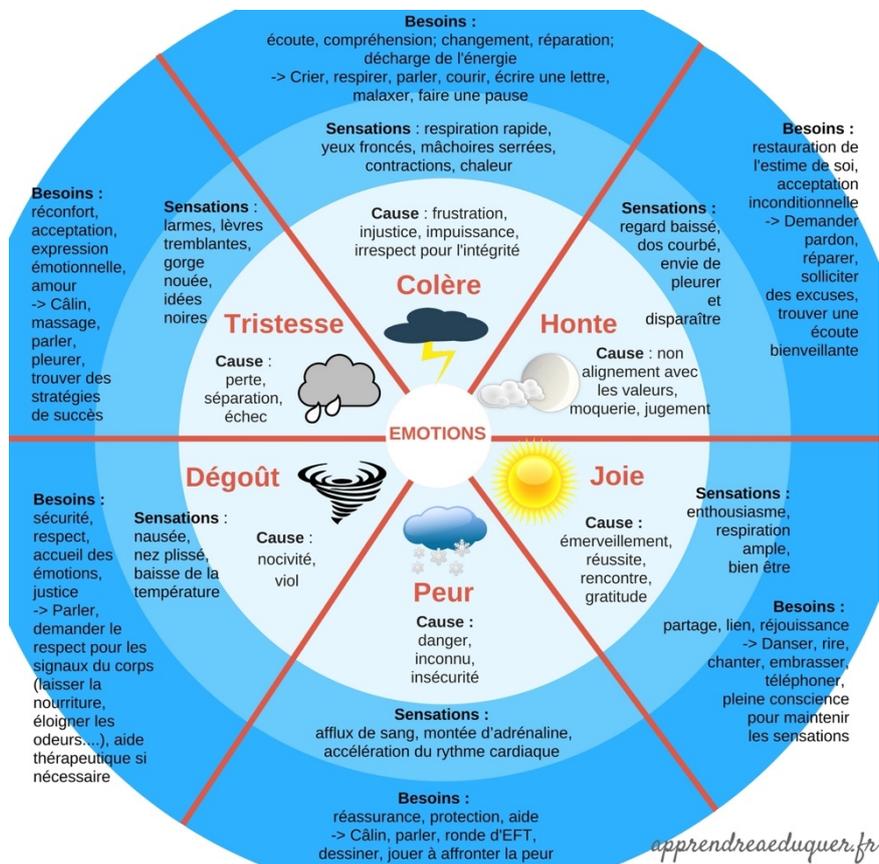
Exemple:

Vetiver: *Vetiveria zizanioides*

Valériane - *Valeriana officinalis*

Bois de santal - *Santalum album*

Cèdre - *Cedrus atlantica*



apprendreaeducer.fr

ANNEXE 3

Entretien individuel – p.22 : Dialogue de l'entretien individuel

Formatrice : Bonjour Valérie, Bonjour. Merci d'être venue. Assieds-toi je t'en prie.

Enfin toutes les deux sans les autres.

Stagiaire : Oui, c'est bien.

Formatrice : Bienvenue à ce petit entretien, là où on peut enfin discuter. Tu sais qu'on a que dix minutes entre deux séances. Et puis tout ce qu'on tout ce qui va être dit, là, ça reste entre nous. Sauf si bien sûr, ça concerne l'équipe pédagogique. Mais on va voir.

Est-ce que tu sais pourquoi j'avais envie qu'on se rencontre ?

Stagiaire : Non, non, je vois pas. Je ne sais pas.

Formatrice : Oui, c'est important pour moi. C'est moi qui t'ai dit de venir. Parce qu'en fait il y a eu une demande du groupe, en fait, pas une demande, des remarques du groupe sur le fait que tu poses beaucoup de questions. Ce qui est moi je le trouve bien, mais du coup tu monopolise un petit peu le temps de parole de tout le monde.

Stagiaire : Ben, moi je suis intéressée, je pose des questions, ils ont qu'à poser des questions eux.

Formatrice : Bien sûr. Alors, j'aimerais savoir, qu'est-ce que c'est qui te fait poser autant de questions ?

Stagiaire : Ben moi je m'intéresse, je m'intéresse donc je parle, je pose des questions, je ne vois pas.

Formatrice : Donc oui tu poses des questions ; et est-ce que toi tu peux comprendre ça? Cette demande du groupe, cette requête ?

Stagiaire : Et pourquoi ne les posent-ils pas les questions eux ?

Formatrice : Oui, alors c'est-à-dire qu'ils n'ont pas trop le temps et l'espace en fait.

Stagiaire : Oui mais bon, on est là pour apprendre. Moi je veux apprendre, je pose des questions, voilà. Ils ont qu'à poser des questions.

Formatrice : Est-ce que toi tu as remarqué que tu en poses plus que les autres et que du coup aussi tu me parles souvent de choses qui sont un peu plus personnelles par exemple ?

Stagiaire : Mais bon, moi je trouve que c'est de la formation, on est là pour parler et pour poser des questions.

Formatrice : Oui alors, sauf que moi je suis là aussi pour transmettre des choses à tout le monde et qu'effectivement là, c'est en train de poser un petit peu un souci pour moi dans la gestion du temps, parce que moi, ça m'intéresse, ces questions, bien sûr, sauf que dès que je demande à quelqu'un quelque chose, c'est toi qui réponds. Et aujourd'hui, j'ai besoin de comprendre parce que j'ai besoin de trouver une solution pour que moi je sois plus à l'aise, que tout le monde soit plus à l'aise. Et puis que toi tu sois quand même satisfaite de cette formation. Qu'est-ce que tu attends en fait ?

Stagiaire : Ah mais moi je suis satisfaite. J'apprends des choses, moi je sais des choses, je le dis. Et si je ne sais pas, voilà, je pose des questions. Moi je suis très satisfaite, j'ai pas de soucis.,

Formatrice : Oui c'est ça. Sauf que les autres, ils en ont. Alors du coup, comme on est un groupe et comme moi...

Stagiaire interrompt la formatrice : Oui mais alors. Qu'est-ce que c'est ? Ça veut dire que je sais, je réponds pas ou où j'ai une question, je la pose plus.

Formatrice : Non ça ne veut pas dire ça. Ça veut dire qu'il faut aussi laisser la place aux autres. C'est à dire que j'ai remarqué que quand je pose une question, les autres lèvent le doigt timidement et que toi tu réponds spontanément. Donc peut être... Qu'est-ce que t'en penses ? On pourrait essayer de faire un petit peu d'empathie et de regarder comment on pourrait faire en sorte qu'avec les autres, ça se passe mieux.

Stagiaire répond de façon timide : Ouais... Quoi alors : Il ne faut plus que je parle. Quoi ?

Formatrice : T'as pas une autre idée ? À part plus parler ?

Stagiaire : Je sais pas, oui je peux essayer de moins de parler.

Formatrice : Moins parler ? ou aussi ? d'autres choses ? Moins parler ou peut-être faire quelque chose de plus concis. Parce que le truc, ce qui a été reporté, et ce que je remarque aussi, c'est que : ça part dans pleins de choses après et des exemples personnels et ci et là. Et du coup on a discuté toutes les deux pendant cinq minutes et puis les autres en fait, ça les regarde pas. Tu vois ? Comment on pourrait faire ?

Stagiaire : Que dise moins de choses personnelles, c'est ça?

Formatrice : Par exemple. C'est ça que tu entends ?

Stagiaire : Ben oui, je peux essayer ça, je vais pas dire non parce que de toute façon...

Formatrice : Ben on n'est pas seules.

Stagiaire : Oui c'est ça on n'est pas seules.

Formatrice : Et oui, c'est ça, on est là dans un groupe. Et puis surtout, j'ai un programme à respecter dans cette formation, tu vois. Alors je suis contente que tu poses plein de questions. Mais est-ce qu'il n'y aurait pas un autre moyen, par exemple, où on pourrait continuer la communication ? Ou toi, peut être as-tu des gens avec qui tu pourrais parler? Tu vois

Stagiaire : Peut-être oui ... D'accord. Ouais. Hum, hum.

Formatrice : Parce que : C'est quoi tes questions ? Qu'est-ce que tu attends de cette formation en fait ?

Stagiaire : J'attends de réussir cette formation et d'aller vers un métier en lien. Mais après, moi je suis curieuse et j'aime bien me poser des questions. Les questions, elles me viennent, je les pose.

Formatrice : Je comprends mais dans le cadre du groupe, il faudrait trouver une solution pour que ça prenne moins de temps. En fait.

Stagiaire : Oui d'accord je vais essayer de prendre moins de temps.

Formatrice : Moins de temps certes, et puis aussi peut-être, et bien de considérer tout le monde, tu vois ?

Stagiaire : Ah oui je vois, je peux attendre de voir si quelqu'un pose la question ? Si je vois qu'au bout de cinq secondes personne ne l'a posé, je poserai.

Formatrice : Génial ! C'est une très bonne idée. Donc c'est à dire que quand je pose une question où toi tu as la réponse, et bien effectivement, ce que tu es en train de me dire, là, regarder s'il y a quelqu'un d'autre qui a la réponse. On fait comme ça parce que tu as une bonne dynamique...

Stagiaire : Et oui je sais donc je donne la réponse.

Formatrice : et oui... ça crée une bonne dynamique, mais là tu vois, ça fait déjà deux mois et là, manifestement ça ne plait pas à tout le monde, et puis surtout moi dans le temps imparti, tu vois. Donc là je te demande de l'aide en fait, qu'on coopère toutes les deux, parce que moi tes questions m'intéressent mais peut-être comme tu le proposes, regarde avant de répondre. Et puis tout ce qui est de l'ordre personnel, effectivement, soit le garder pour toi, soit le partager avec quelqu'un d'autre, soit peut-être aussi si tu as d'autres idées. Comment pourrais-tu échanger sur tous ces sujets qui te passionnent ?

Stagiaire : D'accord... Après j'ai des amis hein, je ne suis pas seule au monde. Donc voilà, j'essaierai. De plus, c'est vrai qu'après moi j'aime bien partager, donc j'aime bien discuter donc je discute de tout. Si tu me dis qu'il ne faut plus trop en parler, j'évitais d'en parler ici.

Formatrice : Ou alors peut-être au moins dans le cadre des heures imparties, tu vois, après on peut se voir, tu peux voir avec tes collègues, avec les autres apprenants pendant les pauses, c'est important pour tout le monde en fait.

Stagiaire : D'accord...

Formatrice : Et tu vas voir qu'on va apprendre encore plus de choses du coup. Donc ok, donc je te remercie vraiment beaucoup de ton ouverture, de ton accueil et on va essayer de créer une cohésion de groupe. Et ouais, on fait ça ensemble, tu regardes, tu vois. Et puis peut-être on peut se faire un petit signe aussi, tu vois. Si je ne te regarde pas, tu ne réponds pas. Si, je te regarde, tu réponds par exemple, tu vois.

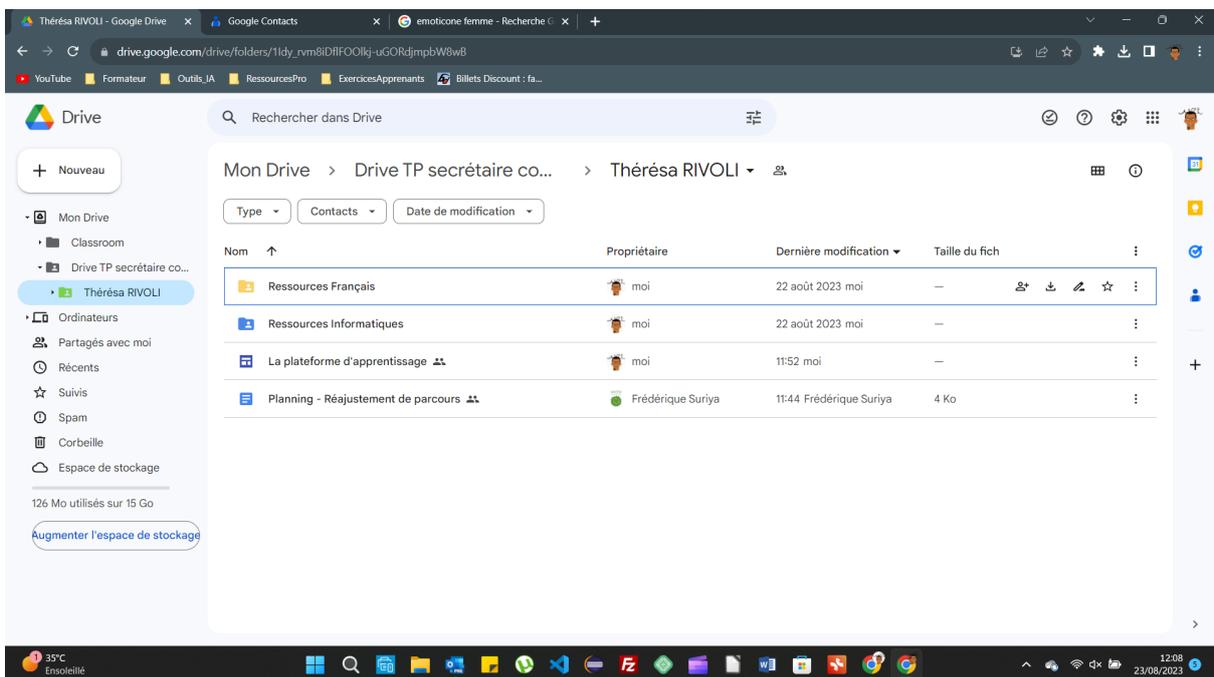
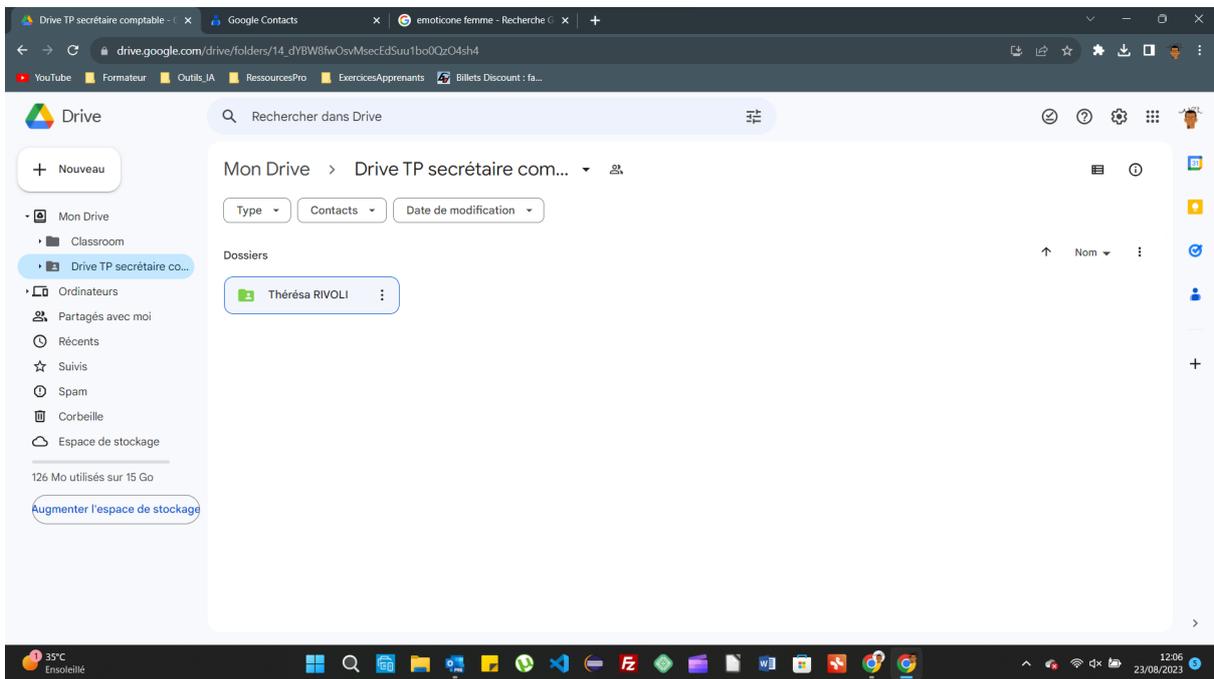
Stagiaire : D'accord...

Formatrice : Et puis tout ce qui est personnel, bon... Après effectivement, je sais bien, j'ai compris que c'était dans tes tendances, donc ça va te demander peut-être des efforts donc on peut se revoir s'il y a quoi que ce soit, si toi ça te gêne, tu peux m'en reparler. Si là aussi tu vois qu'en fait ça le fait pas quoi. C'est trop dur pour toi, on se revoit et on en reparle et on essaie de trouver d'autres solutions. Et puis si ça coule petit à petit, bon, soyons patientes. Et puis on essaye de faire en sorte d'être un bon groupe et de continuer la formation. Merci beaucoup,

Stagiaire : Merci beaucoup. Au revoir.

ANNEXE 4

Le parcours individualisé : Les ressources numériques



RESSOURCE EN Français

Liens vers la plateforme de ressources en français et documents. Liens utiles vers le Google Drive à disposition et plateformes existantes.

Remise à niveau et mises en situations :

1. <https://www.ortholud.com/index.html>
2. <https://testfle.campuslangues.com/>

Test d'évaluations des compétences :

1. <https://www.ortholud.com/index.html>
2. https://www.francaisfacile.com/cgi2/myexam/liaison.php?liaison=_grammaire_

Découvrez le format Sans pages

Le format Sans pages vous permet d'ajouter de grandes images et de grands tableaux, et de consulter les documents sans être gêné par des sauts de page. Vous pouvez changer le format de vos documents dans Fichier → Configuration de la page. En savoir plus

Fermer Essayer

RESSOURCE INFORMATIQUE

Liens vers la plateforme de ressources en informatiques et documents. Liens utiles vers le Google Drive à disposition et plateformes existantes :

Remise à niveau et mises en situations

- https://support.microsoft.com/fr-fr/office/qu-est-ce-que-word-ae9c7ff9c5-415f-80dc-103ad5e344d7?wt.mc_id=otc_word#
- <https://fr.tuto.com/word/initiation-gratuite-cours.176571.html>

Test d'évaluations des compétences :

- <https://plx.fr/>
- <https://optimhum.net/bilan-de-competences/>

Découvrez le format Sans pages

Le format Sans pages vous permet d'ajouter de grandes images et de grands tableaux, et de consulter les documents sans être gêné par des sauts de page. Vous pouvez changer le format de vos documents dans Fichier → Configuration de la page. En savoir plus

Fermer Essayer

Ressources en informatique (Word)

Ressources Français



Les tests et évaluations des compétences

Les liens utiles :

1. https://support.microsoft.com/fr-fr/office/qu-est-ce-que-word-ae9c7ff-f9c5-415f-80dc-103ad5e344d7?wt.mc_id=otc_word#
2. <https://fr.tuto.com/word/initiation-gratuite-cours.176571.html>



Cours et exercices

Les liens utiles :

1. <https://pix.fr/>
2. <https://optimhum.net/bilan-de-competences/>



Ressources Français

Ressources informatiques



Les tests et évaluations des compétences

Les liens utiles :

1. <https://www.ortholud.com/index.html>
2. <https://testfle.campuslangues.com/>



Cours et exercices

Les liens utiles :

1. <https://www.ortholud.com/index.html>
2. https://www.francaisfacile.com/cgi2/myexam/liaison.php?liaison=grammaire_



ANNEXE 5

Séquence 3 – p.37 : Questionnaire Enquête métier et Fiche métier

Enquête métier – Les questions utiles

Quelles sont vos principales activités ? Pouvez-vous me décrire une journée de travail ?

Avec qui travaillez-vous (seul, en équipe, indépendance, autonomie) ?

Quelles sont vos conditions de travail (rythme, horaire) ?

Qu'est ce qui vous plait le plus (ou "qu'est ce qui vous parait le plus intéressant dans cette activité") ?

Qu'est ce qui vous plait le moins ?

Selon vous, quelles compétences/connaissances faut-il avoir pour ce poste ?

Comment avez-vous été recruté ?

Quels conseils donneriez-vous à une personne qui souhaite se diriger vers ce métier aujourd'hui ?

Connaissez-vous des collègues qui seraient prêts à répondre à mes questions ?

ENQUETE METIERS

INTRODUCTION	<ul style="list-style-type: none"> • Se présenter (circonstances de la rencontre par rapport aux grandes lignes du parcours professionnel) • Exposer l'objectif de l'échange (se situer par rapport à l'emploi, recueillir des informations sur un métier...) • Préciser le cadre de l'échange (durée, thèmes abordés...)
CONTENU DU TRAVAIL <ul style="list-style-type: none"> • Activités, tâches • Responsabilités • Aspects positifs du travail • Difficultés rencontrées 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvez-vous me décrire en quoi consiste votre travail ? • Quelles sont vos principales activités ? • Qu'aimez-vous le plus dans votre activité ? • Quelles sont les principales difficultés que vous rencontrez ?
CONDITIONS DE TRAVAIL ENVIRONNEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Horaires • Lieux • Déplacements • Conditions de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • En termes de conditions de travail, quels sont les avantages et les contraintes propres à ce métier ? • Comment sont aménagés vos horaires de travail ? • Quel est le niveau de salaire pour ce type de poste ? Y a-t-il d'autres avantages financiers ?
CONDITIONS DE RECRUTEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Critères de recrutement • Modalités de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> • Comment avez-vous accédé à ce poste ? • D'après vous quels sont les principaux critères de recrutement ? (formation, diplômes, expériences, qualités personnelles) • Quelles sont les qualités essentielles pour réussir dans ce travail ? • Comment sont recrutées les personnes ?
DEBOUCHES PROFESSIONNELS <ul style="list-style-type: none"> • Marché de l'emploi actuel • Autres contextes d'exercice du métier 	<ul style="list-style-type: none"> • Aujourd'hui quelles sont les perspectives d'embauche ? • Y a-t-il des secteurs d'activités plus porteurs que d'autres ?
PERSPECTIVES D'EVOLUTION <ul style="list-style-type: none"> • Evolution possible dans l'entreprise (gestion des carrières à l'interne) • Perspectives générales d'évolution (changement de fonction, d'entreprise...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont vos possibilités d'évolution professionnelle dans votre entreprise ? • D'une manière générale, quelles sont les perspectives de changement et d'évolution professionnelle par rapport à ce travail ?
CONCLUSION	<ul style="list-style-type: none"> • Terminer sur une question ouverte. • Par exemple : quel conseil donneriez-vous à une personne qui souhaiterait exercer cette profession ? • Recueillir d'autres pistes de contacts. • Pourriez-vous m'indiquer 1 ou 2 personnes que je pourrai rencontrer de votre part pour compléter mes recherches ? • Remercier la personne (accueil, temps accordé, des informations transmises...)

◆ Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises ou en exercice indépendant, parfois en relation avec différents intervenants et en contact avec le public. Les intervenants en développement personnel ou bien être de la personne ne sont pas nécessairement des professionnels de santé. S'ils ne le sont pas et qu'ils exercent dans le champ de la pratique médicale ou pharmaceutique, ils peuvent être poursuivis pour exercice illégal de la médecine ou de la pharmacie (articles L.4161-5 et L.4211-1 du Code de la santé publique). Les séances de développement personnel ou de bien être ne peuvent en aucun cas se substituer à une consultation médicale.

Selon l'intentionnalité de l'intervenant, la pratique de développement personnel et de bien-être peut présenter un risque pour la personne.

Pour en savoir plus :

<http://social-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/qualite-des-soins-et-pratiques/article/pratiques-de-soins-non-conventionnelles>

<http://www.derives-sectes.gouv.fr/quest-ce-qu'une-d%C3%A9rive-sectaire/o%C3%B9-la-d%C3%A9celer/les-d%C3%A9rives-sectaires-dans-le-domaine-de-la-sant%C3%A9/quell>

<http://www.derives-sectes.gouv.fr/quest-ce-qu'une-d%C3%A9rive-sectaire/o%C3%B9-la-d%C3%A9celer/les-d%C3%A9rives-sectaires-dans-le-domaine-de-la-sant%C3%A9/qu>

◆ Compétences de base

Savoir-faire

- Identifier la demande de la personne, cerner son environnement et l'informer sur la prestation (techniques, objectifs, coût, ...)
- Proposer des conseils en matière de bien-être et d'hygiène de vie
- Organiser des actions de communication
- Animer une réunion

Savoirs

- Is Techniques d'animation de groupe
- Sa Techniques de gestion du stress
- E Techniques d'écoute et de la relation à la personne
- Se Techniques de communication
- Éléments de base en psychologie
- Éléments de base en anatomie
- Techniques de conduite de réunion

◆ Compétences spécifiques

Savoir-faire

- Mettre en place des actions associées à la spécialité de développement personnel ou de bien être à la personne

- S Développement personnel
- Pratiques naturelles
- Pratiques énergétiques
- Techniques de relaxation

- S Coacher des particuliers
- S Coacher des salariés
- Sr Coacher des sportifs professionnels

- S Techniques de coaching

- Si Pratiquer une séance individuelle ou collective (relaxation, exercices d'improvisation, ...) et guider le ou les participants pendant la séance

Compétences spécifiques		Savoir-faire		Savoirs	
<input type="checkbox"/>	Communiquer les fondements de la méthode utilisée	Si			
<input type="checkbox"/>	Proposer un service, produit adapté à la demande client	Se	<input type="checkbox"/>	Techniques de vente	
<input type="checkbox"/>	Contractualiser une vente	Sr			
<input type="checkbox"/>	Proposer un accompagnement à la personne	S			
<input type="checkbox"/>	Réaliser une gestion comptable	C	<input type="checkbox"/>	Gestion comptable	
<input type="checkbox"/>	Réaliser une gestion administrative	C	<input type="checkbox"/>	Gestion administrative	
<input type="checkbox"/>	Animer une formation	S	<input type="checkbox"/>	Techniques pédagogiques	
Environnements de travail		Secteurs		Conditions	
<input type="checkbox"/>	Association			<input type="checkbox"/>	Au domicile de particulier
<input type="checkbox"/>	Boutique, commerce de détail			<input type="checkbox"/>	Travail en indépendant
<input type="checkbox"/>	Centre de remise en forme				
<input type="checkbox"/>	Organisme de formation				
Mobilité professionnelle		Fiches ROME		Fiches ROME proches	
Emplois / Métiers proches		Fiche ROME		Fiches ROME proches	
<input type="checkbox"/>	K1103 - Développement personnel et bien-être de la personne Toutes les appellations	<input type="checkbox"/>	D1301 - Management de magasin de détail Toutes les appellations		
<input type="checkbox"/>	K1103 - Développement personnel et bien-être de la personne Toutes les appellations	<input type="checkbox"/>	D1403 - Relation commerciale auprès de particuliers Toutes les appellations		

❖ **Mobilité professionnelle**

Emplois / Métiers envisageables si évolution

Fiche ROME

Fiches ROME envisageables si évolution

■ **K1103 - Développement personnel et bien-être de la personne**

■ Toutes les appellations

■ **K2111 - Formation professionnelle**

■ Toutes les appellations

ANNEXE 6

Parcours de formation hybride : Diaporama de présentation du parcours et Support pédagogique Outil partage d'écran



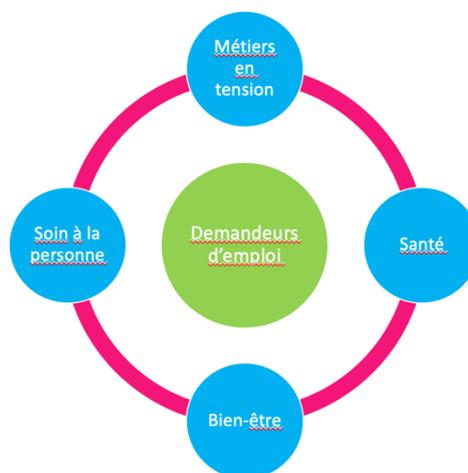
Parcours de formation multimodal

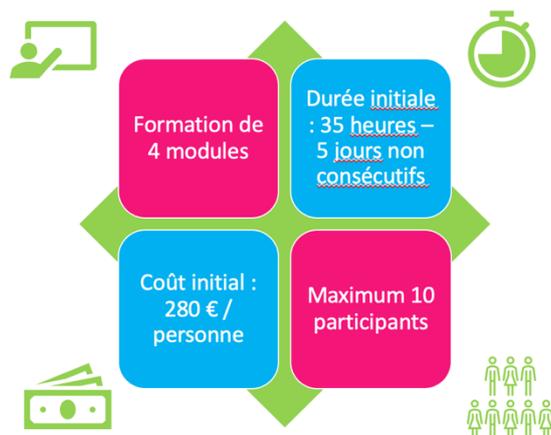
Choisir un métier de la santé,
du bien-être ou
du soin à la personne

Présenté par:
Valérie Bouey
Frédérique De Pietro



Présentation de la formation





Présentation des modules



Module 1

- Reconnaître les besoins économiques, sociaux et sanitaires du marché du travail
- En centre



Module 2

- Distinguer ses propres compétences
- En centre



Module 3

- Identifier les métiers en tension dans le secteur du soin à la personne
- Hybride.



Module 4

- Définir le cadre legal
- En centre

Le module 3 hybridé

1- Identifier les différents domaines des métiers du soin à la personne

2 - Identifier les caractéristiques de 3 métiers du soin à la personne

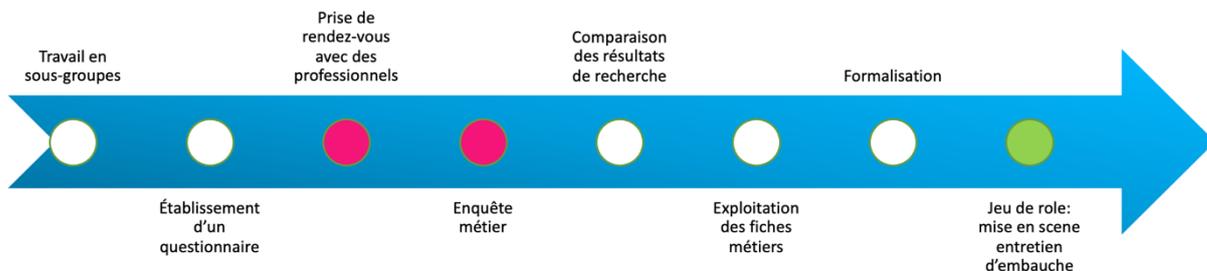
3 - Choisir un métier en lien avec ses propres compétences

Choix de l'hybridation

- Séquence de base en partie en distanciel
- Enquêtes métiers
- Économique et écologique



Détails sur la séquence 2

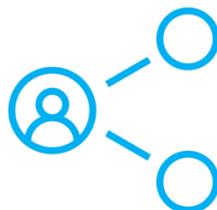


www.formations-fvm.com

Les outils



Le tableau blanc

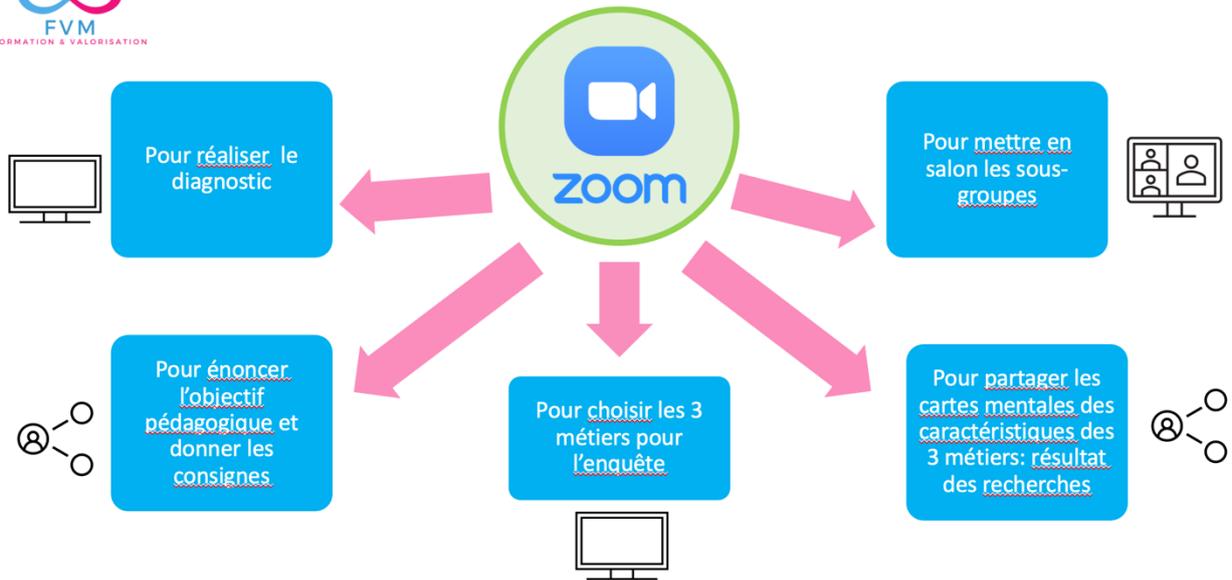


Le partage d'écran

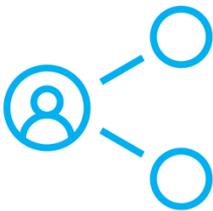


Les salons de travail

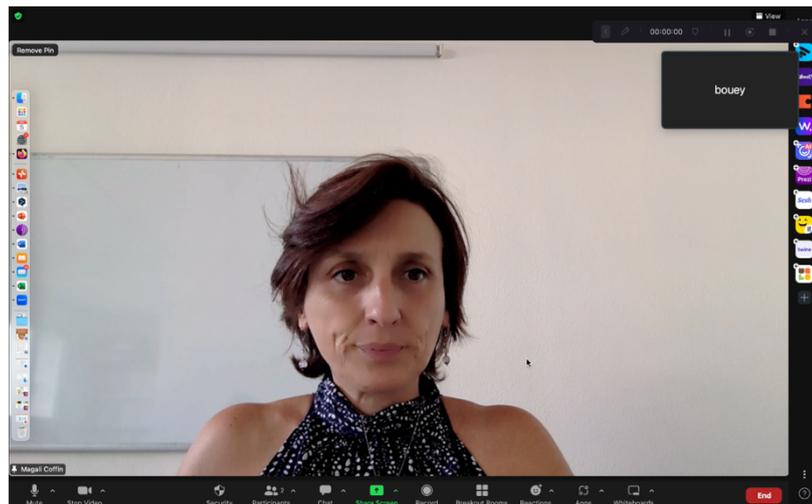
www.formations-fvm.com

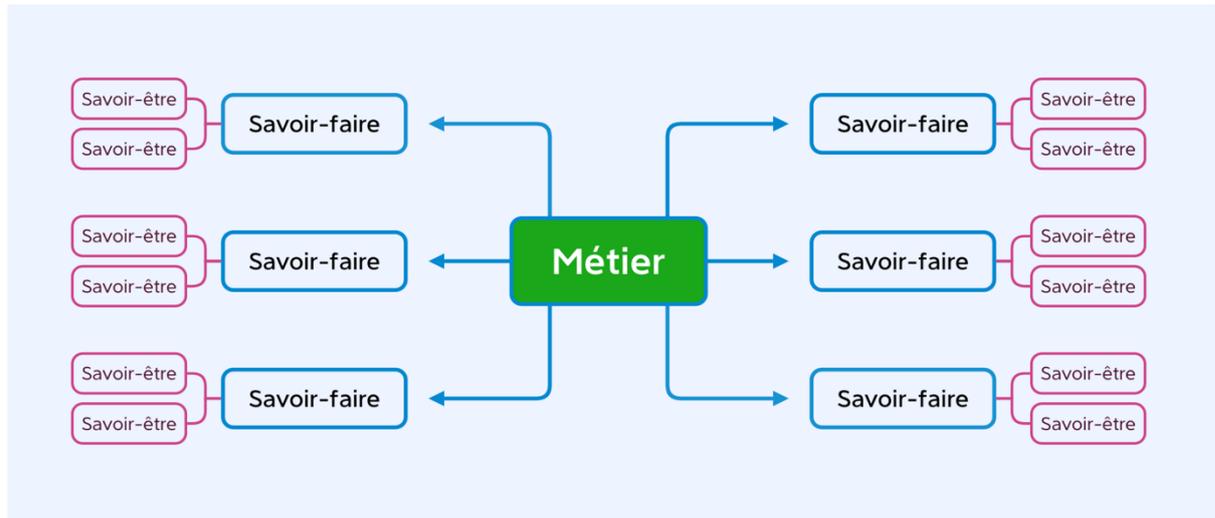


Focus sur le partage d'écran



Le partage d'écran





Les inconvénients de l'hybridation



Temps de formation supplémentaire à l'outil Zoom au préalable



Le coût de l'outil Zoom



Le besoin d'une connexion internet



La probabilité d'un bug



Augmentation de la préparation de la séquence pour la formatrice



Manque de contact humain et dynamique de groupe



Les avantages de l'hybridation



Une économie d'argent (essence, déjeuner à l'extérieur...) pour tous



Pas de déplacement = démarche écologique et économie de temps



Les supports de séquences du distanciel asynchrone sont réutilisables



Facilité d'utilisation et d'accès : ordinateur, téléphone, tablette



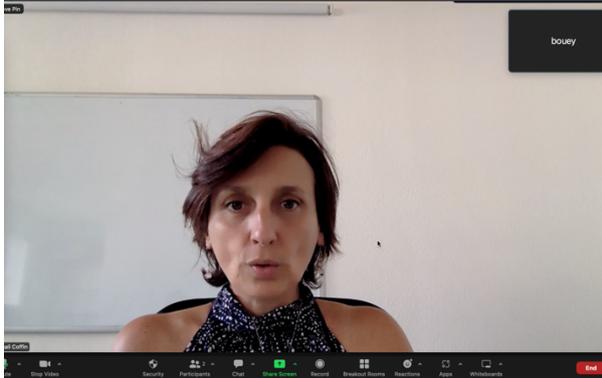
Chacun travaille à son rythme

www.formations-fvm.com

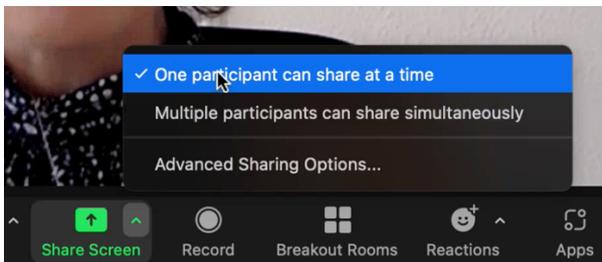
Prenez votre envol vers les autres



L'outil Partage d'écran sur Zoom

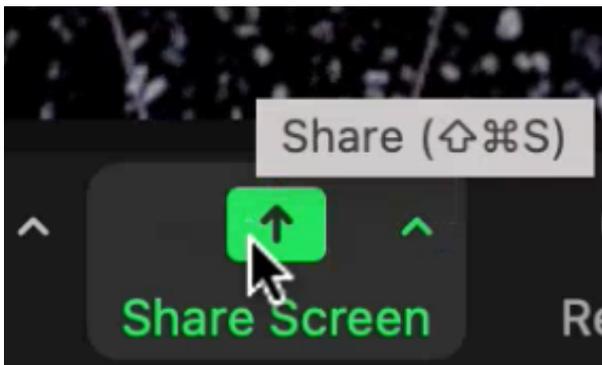


Écran d'accueil avec la touche Partage d'écran en vert au milieu en bas de l'écran

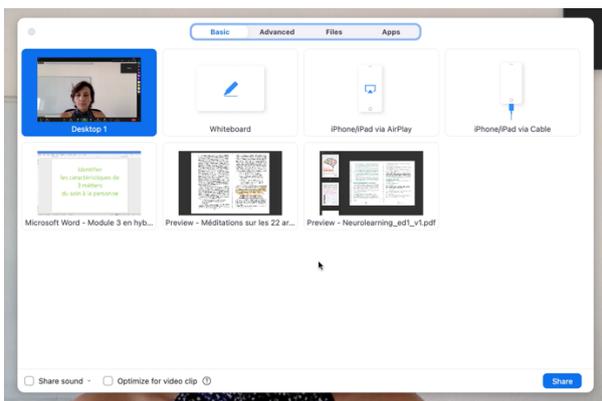


Les 2 possibilités de partage d'écran en appuyant sur la flèche à droite de la touche

- Un participant partage son écran
- Plusieurs participants partagent leur écran simultanément

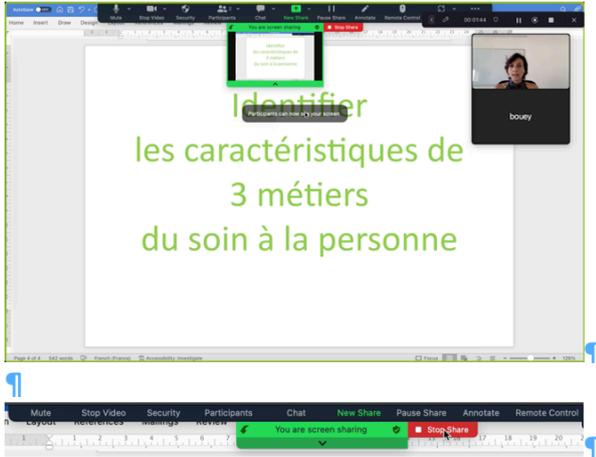


Appuyer sur la touche verte Partage d'écran



Nouvelle interface avec le choix de partager le bureau ou de créer un tableau blanc

Appuyer sur partage de l'écran du bureau en haut à gauche



L'écran est partagé 🗨️

Touche rouge pour arrêter le partage d'écran 🗨️
Attention à ne pas oublier d'arrêter le partage d'écran sinon les participants ne vous voient plus 🗨️