

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Compétences	Activités / tâches	Evaluer les besoins de formation
Identifier les besoins d'apprentissage du secteur de la solidarité internationale	Evaluer et analyser les tendances du secteur professionnel	
	Participer et faciliter les discussions dans le secteur sur les besoins d'apprentissage	
	Evaluer les enjeux pour l'accès à la formation et identifier les conséquences pour l'organisme de formation	
	Le cas échéant faire référence au référentiel de compétences existant	
Analyser les besoins de formation des organisations de la SI	Conduire une évaluation sur les besoins d'apprentissage d'une organisation professionnelle	
	Analyser les informations liées aux besoins d'apprentissage	
	Identifier les besoins d'apprentissage d'une organisation	
	Identifier les besoins d'apprentissages qui peuvent être traités dans la formation	
	Analyser les besoins de formation et de partenariat entre une organisation professionnelle et le centre de formation	
	Faire des recommandations sur l'offre de formation	
	Faire des recommandations pour les besoins d'apprentissage qui n'ont pas été traités dans la formation	
	Rédiger un cahier des charges de formation intégrant les résultats de l'analyse des besoins	
Identifier les besoins de formation des publics	Comparer l'évaluation des besoins et les recommandations de formation avec les référentiels de compétences ou de qualifications existants le cas échéant	
	Réunir et analyser les informations sur les besoins d'apprentissage des participants	
	Identifier les besoins individuels de formation	
	Faire des recommandations sur l'offre de formation	
	Comparer l'évaluation des besoins et les recommandations de formation avec les référentiels de compétences ou de qualifications existants le cas échéant	

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Compétences	Activités / tâches	Concevoir la formation
Elaborer le programme de formation en tenant compte des besoins identifiés au niveau du secteur, des organisations et des publics	Développer et faire correspondre les objectifs d'apprentissage à partir des recommandations de l'analyse des besoins de formation	
	Définir les contenus en fonction des objectifs pédagogiques	
	Identifier les principaux blocs et les sessions du programme	
	Rédiger les objectifs pédagogiques des sessions	
	Identifier les méthodes de formation à mobiliser pour atteindre les objectifs du cours et des sessions qui sont appropriées avec le contexte de la réalisation	
	Créer un planning du programme de formation ou de l'atelier	
	Sélectionner les activités de formation appropriées	
	Déterminer les modalités d'évaluation du programme	
	Equilibrer la conception de la formation avec les ressources disponibles	
Elaborer le programme de formation en tenant compte de l'expérience acquise et en capitalisant sur les programmes antérieurs	Analyser le programme de formation à partir des informations recueillies dans les précédentes formations (D1)	
	Tenir compte de l'expérience acquises dans les formations antérieures pour l'intégrer dans la conception	
Planifier les ressources logistiques et administratives d'une action de formation	Identifier les intervenants et les affecter aux blocs / séquences	
	Elaborer un budget prévisionnel	
	Identifier les ressources en termes de salle et de matériel pédagogique	
	S'assurer que les modalités d'accès sont formalisées lors de la planification du cours	
	Planifier la suite logique des activités pour l'intégrer dans une formation	
Rédiger les documents de références pour les formateurs	Rédiger le descriptif du programme / la maquette	
	Rédiger le plan de session	

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Elaborer les supports pédagogiques pour les participants	Produire les ressources pédagogiques pour les participants en fonction des contenus, des méthodes et des techniques pédagogiques choisies.
	Préparer les supports de cours à distribuer aux participants
	Identifier les ressources complémentaires liées au secteur pour les participants
	Convenir des supports de cours
	Valider les supports de cours

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Compétences	Activités / tâches	Animer la formation
Créer un environnement inclusif favorable à l'apprentissage des adultes	Organiser l'espace de formation et les ressources pour créer un environnement positif d'apprentissage	
	Ajuster l'espace de formation et le matériel pour répondre aux besoins spécifiques des participants	
	Accueillir les participants et les mettre à l'aise en leur donnant du temps et l'attention nécessaire	
	Animer les activités d'accueil en mobilisant les techniques utiles	
	Clarifier les règles de fonctionnement et de comportement des participants	
	Encourager la participation de tous les participants	
	Promouvoir les échanges entre les participants	
	Responsabiliser les participants pour les rendre autonomes	
	Adopter un comportement professionnel adapté au contexte et au public	
	Remettre en question tous les commentaires qui sont caricaturaux potentiellement insultants ou qui peuvent aliéner des participants	
Gérer la mise en œuvre d'un bloc de formation et d'une séquence de formation	Présenter les objectifs de formation, l'emploi du temps et le déroulement aux participants	
	Diffuser les supports pour les activités pédagogiques	
	Gérer l'emploi du temps du programme et des sessions	
	Assurer la pertinence / diversité des activités à travers les sessions	
	Présenter aux participants les objectifs de la session et faire le lien entre les sessions et les objectifs de formation	
	Organiser les ressources et les matériels pour réaliser la session de formation	
	Résumer et faire les transitions entre les activités de la session	
	Utiliser le matériel audiovisuel dans l'animation	
	Prendre en compte les attentes des participants pour ajuster la formation	
	Repérer et utiliser l'expérience et les connaissances des participants	
	S'assurer que les présentations sont claires et structurées	

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

	Rappeler aux participants les messages clés pour clôturer la session
	Gérer efficacement le temps et la progression des activités
	Résumer et faire les transitions entre les sessions
	Clôturer le programme de formation
Animer les activités d'apprentissage et mobiliser les techniques pédagogiques	Pratiquer / mobiliser une gamme de méthodes et de techniques pédagogiques
	Donner des instructions claires
	S'assurer de la compréhension des consignes, du but, des processus et des résultats pour les activités et les travaux de groupe
	Adopter un style d'élocution engagé et stimulant
	Adapter son élocution (ton, vitesse, style et vocabulaire) aux profils des participants
	Présenter les informations en suscitant l'intérêt des participants
	Illustrer les contenus avec des exemples concrets et authentiques
	Mobiliser les participants avec différents types de questions / sollicitations
	Adapter les activités de groupe au nombre et aux différents besoins des participants
	Réaliser les activités et associer les participants en respectant les normes culturelles
Gérer la dynamique du groupe de formation	S'impliquer dans les activités de groupe lorsque nécessaire
	Tenir compte des différences dans le groupe pour que tous les participants poursuivent leur apprentissage
	Assurer un équilibre entre les tâches à réaliser par le groupe et la progression collective
	Utiliser les profils des participants (leader, suiveur, etc.) et son expérience pour favoriser l'apprentissage du groupe
	Encourager tous les membres du groupe à participer activement
	Favoriser les échanges entre participants
	Repérer les comportements défavorables à l'apprentissage et recadrer de manière juste et efficace
Analyser et gérer les conflits entre les participants	

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Accompagner et fournir un retour aux participants durant l'action de formation	Répondre aux sollicitations des participants
	Identifier les difficultés des participants et les accompagner pour qu'ils surmontent et construisent des situations de remédiation
	Identifier et répondre aux besoins particuliers et aux styles d'apprentissage des participants
	Formuler des retours constructifs aux participants
	Fournir aux participants les indications pour trouver des ressources pour approfondir ou compléter leur apprentissage
Vérifier la progression des participants et adapter les contenus pédagogiques	Vérifier régulièrement la progression des participants pour ajuster son intervention
	Encourager les participants à donner leur point de vue et s'exprimer sur leur propre progression
	Ajuster sa formation en fonction de la progression des participants
Travailler en collaboration avec les autres formateurs	Fournir une aide pratique à un formateur si besoin
	Apporter de l'aide à un formateur en donnant des conseils appropriés et opportuns à partir de son expérience et de ses connaissances
	Echanger sur les besoins des participants et se mettre d'accord sur une stratégie pour répondre aux besoins
	Conduire une observation de pair avec des objectifs déterminés
	Fournir des retours constructifs à un collaborateur
	Assurer une co-animation avec un formateur lorsque nécessaire
	Guider et aider les formateurs dans leur développement professionnel
Analyser ses propres pratiques et celles de ses pairs / identifier ses besoins de développement	Concevoir un système pour contrôler et évaluer sa pratique régulièrement
	Utiliser les différentes personnes ressources pour évaluer sa pratique (pairs, participants)
	Analyser sa pratique en prenant du recul sur ses activités
	Identifier ses besoins de développement et ceux de ses collaborateurs
	Identifier ses besoins de formation et développer un plan de formation

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Compétences	Activités / tâches	Evaluer l'action de formation
Concevoir un dispositif d'évaluation	Concevoir des activités qui permettront aux participants de partager leur retour avec le formateur pendant la formation	
	Concevoir des activités qui permettront aux participants de partager leur retour avec le formateur immédiatement après la formation	
	Organiser l'évaluation de manière à ne pas perturber l'apprentissage des participants	
	Encourager les participants à donner leurs avis lors de l'évaluation	
	Animer des réunions avec les formateurs	
Utiliser les retours des participants pour ajuster le déroulement de l'action de formation	Pratiquer une gamme d'activités d'évaluation pendant et à la fin de l'action de formation pour intégrer les retours des participants	
	Utiliser les retours des participants sur la formation pour ajuster le contenu et la méthodologie de la formation	
Evaluer les réactions des participants à la formation	Réaliser une activité d'évaluation appropriée immédiatement après la formation pour capitaliser les retours des participants sur la formation	
	Encourager les participants à donner leur opinion lors de l'évaluation et s'assurer que les différences culturelles face à l'évaluation sont minimisées	
Utiliser les retours pour ajuster les prochaines actions de formation	Formuler un compte rendu / bilan aux autres formateurs	
	Analyser et résumer les retours et les apprentissages des participants de la formation	
	Analyser et résumer les retours des organisations au regard des comportements des participants et de leurs	
	Réaliser des recommandations pour les futures formations basées sur les retours des formateurs, des participants et des organisations	
	Ajuster la conception de la formation pour prendre en compte les retours utiles	
	Identifier les nouveaux besoins de formation des participants et des organisations	

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Compétences	Activités / tâches	Evaluer les apprentissages
Concevoir un dispositif d'évaluation des apprentissages	Identifier le processus d'évaluation en tenant compte des besoins des professionnels et du secteur humanitaire	
	Concevoir un système d'évaluation qui garantit un accès équitable	
	Déterminer le processus d'évaluation et les objectifs en adéquation avec la formation et les objectifs d'apprentissage déterminés pour le programme	
	Sélectionner la méthode d'évaluation parmi la gamme de techniques d'évaluation des apprentissages	
Elaborer les activités d'évaluations	Sélectionner les capacités clés à évaluer en fin de formation	
	Elaborer des évaluations formatives pour améliorer les apprentissages des participants durant et après la formation	
	Elaborer des évaluations sommatives pour mesurer les apprentissages les participants	
	S'assurer que les évaluations portent sur les compétences, le métier et les besoins du secteur professionnel	
	Rédiger une activité ou une épreuve d'évaluation	
	Déterminer des critères d'évaluation appropriés	
Evaluer les apprentissages des participants	Concevoir un descriptif de niveaux pour s'assurer de l'application standard du système de classement	
	Organiser les évaluations	
	Appliquer les critères d'évaluations pour rendre transparent et standard le système d'évaluation	
	Fournir des retours constructifs et de qualités aux participants suite aux évaluations formatives et sommatives	
	Faire un retour aux participants sur leur performance	
	Echanger avec les participants sur leur réalisation et leur évaluation pour améliorer la qualité de leur apprentissage	
Ajuster son évaluation et celle des autres formateurs pour appliquer des critères de corrections homogènes		

Soutenu par:

Référentiel de compétences de la formation pour les secteurs de l'action humanitaire et du développement

Evaluer l'impact de la formation	Organiser des temps pour évaluer les apprentissages des participants après la formation
	Lorsque c'est possible, encourager et accompagner l'organisation pour conduire une évaluation afin d'identifier et analyser les changements sur le comportement des participants suite à la formation
	Lorsque c'est possible, encourager et accompagner l'organisation pour conduire une évaluation afin d'identifier et analyser l'impact sur les bénéficiaires
	Lorsque c'est possible, encourager et accompagner l'organisation pour conduire une évaluation afin d'identifier et analyser l'impact sur le travail des participants
	Lorsque c'est possible, animer des réunions avec les professionnels de son domaine pour analyser les impacts de la formation sur le secteur

Soutenu par: