

Formateur en insertion professionnelle

RNCP37125 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 5
Sigle	Autre — Autre certification professionnelle de droit
Code(s) NSF	332t
Formacode(s)	44569, 15061
Code(s) ROME	K2101
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit
Date d'échéance	27/01/2027

Certificateur(s)

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600053

MINISTERE DES ARMEES · SIRET : 11009001600046

Partenaires habilités

1 organisme habilité, d'après la liste publiée par France compétences : 1 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
Commandement du service militaire adapté (SMA) - Pôle Opérations	—	Former et organiser l'évaluation

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La Loi du 5 mars 2014, apportant un nouvel éclairage sur les règles à appliquer dans le cadre de la formation professionnelle, de la réforme sociale et de l'emploi, fait émerger une notion évidente, mais qui n'était pas clairement stipulée, ni obligatoire, pour les actions de formation : la qualité. En responsabilisant les prescripteurs (financeurs) des actions de formation dans la réalisation de contrôles de qualité auprès des organismes de formation (OF) et des structures de formation plus généralement, y compris pour les actions de formation menées en intra entreprise, la Loi de mars 2014 avec notamment le décret Qualité (décret 2015-790 du 30 juin 2015), pose clairement la condition de la reconnaissance d'un niveau de qualité (mesurable) à respecter par les OF si ces derniers veulent être retenus pour bénéficier des prescriptions des actions de formation. La déclaration des activités de formation, que doit effectuer tout organisme de formation auprès de la DIRECCTE compétente, implique, dans la rubrique consacrée aux informations sur les formateurs (rubrique E), la mention de références (qualification, titre, diplôme) pour les formateurs.

La loi du 05 septembre 2018 renforce cette obligation Qualité.

La réforme de 2018 demande aux organismes de formation d'obtenir une certification délivrée par des organismes accrédités COFRAC ou labellisés par France compétence. Cette certification (CN) s'impose à tous les organismes de formation qui voudront travailler sur des fonds mutualisés ou des fonds publics à partir du 1er janvier 2021. Tout cela vient d'être précisé par le Décret N° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle et par le décret N° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences.

Il existait jusqu'à présent une assez grande tolérance sur la reconnaissance de la capacité pour un individu à pouvoir former, même si les qualités et titres sont demandés dans le cadre des différents dossiers de déclaration d'activités. Au-delà de l'action de former un autre individu, le (la) formateur(ice) doit être conscient(e) qu'une démarche spécifique et des compétences techniques -sans écarter les qualités humaines ou celles inhérentes à l'expérience

professionnelle- doivent être maîtrisées et orientées vers l'objectif principal, qui est de contribuer à la réussite de l'apprenant et à lui permettre de s'intégrer pleinement dans un environnement professionnel. La certification proposée professionnalise le (la) formateur(rice) dans ses compétences humaines, pédagogiques et techniques au service de son action de formation à destination des apprenants. En outre, cette certification permet de contribuer à une meilleure identification de la qualité de l'organisme de formation ou de l'entreprise en offrant une marque de reconnaissance à la ressource consacrée à la formation. Accessible à un large public (détection d'un niveau 3 minimum ou équivalent), cette certification s'adresse :

- à des formateurs(rices) qui souhaitent se professionnaliser et bénéficier d'une reconnaissance,
- à des salariés(es) d'entreprise souhaitant faire reconnaître leur capacité à former (agissant parfois déjà dans ce périmètre de manière empirique mais sans réelle reconnaissance),
- à des salariés(es) d'entreprise dans le cadre d'une transition professionnelle,
- à des demandeurs(ses) d'emploi à la recherche d'une qualification.

La volonté de créer le titre de formateur(rice) en insertion professionnelle de niveau 5 est fondée sur l'employabilité réelle des personnes ayant validé cette certification et sur le satisfecit du Service Militaire Adapté (SMA).

ACTIVITÉS VISÉES

Préparer une séquence de formation :

- Définir un dispositif permettant d'organiser et de suivre l'exécution du programme de la séance à partir du référentiel et dans le cadre des objectifs fixés ;
- Fixer les objectifs de la séance à partir d'un référentiel ;
- Évaluer les prérequis des apprenants en début de la séance ;
- Élaborer le scénario pédagogique de la séance.

Animer une séance de formation :

- Suivre et appliquer le scénario pédagogique ;
- Adapter et utiliser les différents outils et méthodes pédagogiques ;
- Évaluer les acquis et les difficultés des apprenants et proposer des mesures correctives adaptées.

Accompagner les apprenants dans leur parcours :

- Accompagner les apprenants dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours ;
- Accompagner les apprenants dans leur projet d'insertion professionnelle ;

Maintenir et développer la qualité technique et pédagogique de ses interventions :

- Assurer une veille sur l'évolution des pratiques professionnelles pour maintenir son niveau d'expertise dans son champ d'intervention ;
- Gérer et entretenir le matériel technique et pédagogique.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Préparer une séquence de formation :

- Définir un dispositif permettant d'organiser et de suivre l'exécution du programme de la séance à partir du référentiel et dans le cadre des objectifs fixés ;
- Concevoir une séquence pédagogique en intégrant la progression des apprenants et les supports adaptés ;
- Adapter les modalités et ressources pédagogiques en fonction du contexte d'apprentissage (distanciel/présentiel) ;
- Préparer les scénarii pédagogiques à partir du référentiel.
- Fixer les objectifs de la séance à partir d'un référentiel ;
- S'approprier le référentiel de formation ;
- Identifier les compétences et capacités à acquérir ou à développer ;
- Fixer les objectifs de la séance de formation en fonction du contexte d'apprentissage et des spécificités des apprenants.
- Évaluer les prérequis des apprenants en début de la séance ;
- Construire des outils pédagogiques permettant d'évaluer le niveau des apprenants ;
- Analyser et déterminer le niveau de prérequis des apprenants ;
- Réaliser des positionnements par niveau en fonction des objectifs pédagogiques fixés par l'établissement.
- Élaborer le scénario pédagogique de la séance ;
- Définir les objectifs pédagogiques d'une séance de formation ;
- Organiser la progression pédagogique en fonction des objectifs, des apprenants et du contexte d'apprentissage ;
- Équilibrer les apports théoriques, méthodologiques et pratiques ;
- Adapter les méthodes d'apprentissage en fonction du contexte, des spécificités des apprenants et des objectifs pédagogiques ;

- Établir des liens entre la théorie et la mise en pratique en s'appuyant sur sa pratique professionnelle et sa maîtrise du métier ;

- Préparer les contenus et supports pédagogiques adaptés au contexte d'apprentissage et aux apprenants.

Animer une séance de formation :

- Suivre et appliquer le scénario pédagogique ;
- Présenter la séance aux apprenants en explicitant clairement les consignes, la gestion du temps et les objectifs pédagogiques ;
- Prendre en compte l'hétérogénéité du groupe en adaptant les méthodes et ressources pédagogiques ;
- Adapter sa posture d'écoute et sa communication en fonction des apprenants ;
- Construire une relation de confiance pour faciliter les apprentissages ;
- Mettre en œuvre les techniques de régulation et de gestion des conflits ;
- Mettre en place des échanges de pratiques professionnelles entre les apprenants ;
- Réaliser les mises en situation en respectant et en faisant respecter les règles d'hygiène et de sécurité au travail.
- Adapter et utiliser les différents outils et méthodes pédagogiques ;
- Adapter et mettre en œuvre les outils pédagogiques en fonction du contexte d'apprentissage (distanciel/présentiel) ;
- Accompagner les apprenants lors des activités pédagogiques dans l'utilisation des ressources pédagogiques ;
- Mettre en place des classes virtuelles et un accompagnement personnalisé ;
- Favoriser des temps d'échanges entre apprenants ;
- Mettre à disposition des élèves des ressources pédagogiques.
- Évaluer les acquis et les difficultés des apprenants et proposer des mesures correctives adaptées ;
- Déceler les difficultés d'apprentissage et mettre en place des actions correctives adaptées ;
- Construire et mettre en œuvre les outils d'évaluations des apprentissages (« à froid » et à chaud ») ;
- Mettre en œuvre les différentes situations d'apprentissage pour évaluer les acquis de l'apprenant ;
- Réaliser le bilan d'une séance de formation en évaluant les acquis des apprenants à l'issue de la séance ;
- Évaluer le degré de compréhension des apprenants et l'acquisition des compétences ;
- Analyser les résultats de l'évaluation et identifier des mesures correctives.

Accompagner les apprenants dans leur parcours :

- Accompagner les apprenants dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours ;
- Impliquer l'apprenant dans l'élaboration de son parcours ;
- Accompagner les apprenants dans la mise en œuvre d'activités pédagogiques et d'évaluation ;
- Conduire des entretiens individuels et collectifs en appliquant les techniques de communication et d'écoute active ;
- Accompagner et guider les apprenants dans l'utilisation de ressources pédagogiques de différents formats ;
- Organiser et conduire des entretiens de suivi, de recadrage et de remotivation.
- Accompagner les apprenants dans leur projet d'insertion professionnelle :
- Organiser des ateliers de conseil et de mise en relation avec les entreprises et les acteurs de l'insertion (acteurs du service public de l'emploi, acteurs du réseau professionnel, acteurs du réseau de la formation professionnelle...) ;
- Réaliser des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretiens de recrutement) ;
- Accompagner les stagiaires à l'utilisation de sites spécifiques et réseaux sociaux pour la recherche d'emploi ;
- Mettre à disposition des apprenants des ressources adaptées ;
- Accompagner le stagiaire dans ses choix, apporter l'aide nécessaire à la réalisation du plan d'action ;
- Réaliser un bilan d'orientation à l'aide des outils, méthodes et ressources disponibles dans la structure ;
- Accompagner les apprenants dans la réalisation d'enquêtes métier et terrain et d'analyses du marché de l'emploi ;
- Identifier le cas échéant un besoin de formation pour la réalisation du projet.

Maintenir et développer la qualité technique et pédagogique de ses interventions :

- Assurer une veille sur l'évolution des pratiques professionnelles pour maintenir son niveau d'expertise dans son champ d'intervention :
- Maintenir, mettre à jour et développer ses compétences techniques et professionnelles dans sa spécialité ;
- Entretenir et animer un réseau professionnel pour enrichir sa démarche ;
- Identifier les lieux et les personnes ressources sur le secteur professionnel de sa spécialité ;
- Prendre en compte les retours des apprenants (évaluations, questions pendant les séances...) afin d'améliorer ses pratiques ;
- Adapter, faire évoluer ses supports et méthodes pédagogiques en mettant en œuvre une veille technique ;
- Mettre à jour ses connaissances dans le cadre de l'évolution des référentiels ou de la réglementation ;
- Utiliser les outils nécessaires aux recherches sur les évolutions techniques, réglementaires et normatives
- Gérer et entretenir le matériel technique et pédagogique :

- Gérer le matériel pédagogique (réparations sommaires, stockage, maintenance) ;
- Comprendre et suivre un manuel d'utilisation d'un matériel pédagogique ;
- Réaliser les actions contribuant à maintenir le matériel pédagogique en état de fonctionnement ;
- Diagnostiquer un dysfonctionnement sur un matériel pédagogique ;
- Effectuer les demandes de réparations ou de renouvellement du matériel.

Blocs de compétences

RNCP37125BC01 — PREPARER UNE SEQUENCE DE FORMATION

LISTE DE COMPÉTENCES

A1 - Définir un dispositif permettant d'organiser et de suivre l'exécution du programme de la séance à partir du référentiel et dans le cadre des objectifs fixés.

A2 - Fixer les objectifs de la séance à partir d'un référentiel

A3 - Évaluer les prérequis des apprenants en début de la séance

A4 - Élaborer le scénario pédagogique de la séance

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue et intermédiaire :

- Le candidat est évalué à l'aide :
- de questions à choix multiples (QCM) ;
- de mise en situation ;
- de la réalisation d'une fiche de séance sur un cas pratique.

Évaluation finale :

- Réaliser une fiche de séance de formation à partir de données imposées ;
- Présenter et expliquer la fiche de séance, devant le jury, après une phase de préparation en travail personnel (dossier remis la veille).

RNCP37125BC02 — ANIMER UNE SÉANCE DE FORMATION

LISTE DE COMPÉTENCES

B1 - Suivre et appliquer le scénario pédagogique

B2 - Adapter et utiliser les différents outils et méthodes pédagogiques

B3 - Évaluer les acquis et les difficultés des apprenants et proposer des mesures correctives adaptées

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue – Évaluations intermédiaires

- Le candidat anime une séquence de formation

Évaluation finale :

- Le candidat est évalué sur la réalisation d'une séance de formation qui comprendra :
- le lancement de la séance
- l'animation de la séance
- la mise en œuvre des outils pédagogiques
- l'évaluation et la conclusion

RNCP37125BC03 — ACCOMPAGNER LES APPRENANTS DANS LEUR PARCOURS

LISTE DE COMPÉTENCES

C1 - Accompagner les apprenants dans la construction et la mise en œuvre de leur parcours

C2 - Accompagner les apprenants dans leur projet d'insertion professionnelle

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Évaluation continue :

- Le candidat est évalué à l'aide :
- de QCM ;
- de mises en situation ;
- d'exposés.

Évaluation intermédiaire :

- Réalisation d'un entretien d'accompagnement en fonction de l'objectif, des contraintes et des critères imposés.

Évaluation finale :

- Réaliser et présenter aux jurys un exposé sur la filière professionnelle et les dispositifs d'insertions.

RNCP37125BC04 — MAINTENIR ET DÉVELOPPER LA QUALITÉ TECHNIQUE ET PÉDAGOGIQUE DE SES INTERVENTIONS

LISTE DE COMPÉTENCES

D1 - Assurer une veille sur l'évolution des pratiques professionnelles pour maintenir son niveau d'expertise dans son champ d'intervention

D2 - Gérer et entretenir le matériel technique et pédagogique

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Module D1 :

Évaluation continue :

- Réalisation de recherches dans le cadre de la mise à jour de référentiel.

Évaluation intermédiaire :

- Faire un exposé après avoir réalisé des recherches sur un sujet d'ordre général, (formation, accompagnement, insertion).

Module D2 :

Évaluation continue - Évaluation intermédiaire

- Réalisation de travaux :
- Procéder aux actions d'entretien et de manipulation des moyens techniques ;
- QCM portant sur les connaissances acquises.

Évaluation finale :

- Assurer la mise en œuvre et le bon fonctionnement des matériels pédagogiques prévus dans la fiche de séance.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

L'article 8 de la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale pose clairement la nécessité de replacer la qualité de la formation professionnelle au premier plan compte tenu des enjeux sociaux liés au maintien en activité des salariés au sein des entreprises et à l'entrée dans le marché de l'emploi de ceux qui sont sans activité. La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel amplifie et cadre les obligations concernant la qualité des actions de la formation professionnelle. La certification du titre de Formateur(trice) en formation professionnelle, permettant la reconnaissance de la qualité de la formation d'un(e) formateur(trice) et son aptitude à délivrer à un groupe d'apprenants une formation adaptée aux postes à tenir, sous-tend une déclinaison sur deux champs :

- celui des organismes de formation ; avec la garantie de recourir à des formateurs(trices) disposant des notions et connaissances nécessaires à leurs différentes actions,
- celui des entreprises devant pouvoir justifier de l'existence de formateurs(trices) dans leur effectif capables de former soit en interne ou soit en faisant appel à une sous-traitance des actions de formation via des vacataires disposant de la même qualité dans l'exercice de leur activité.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Le (la) formateur(trice) en insertion professionnelle assure la formation des apprenants dont il (elle) a la charge ; ce qui intègre une démarche pédagogique adaptée, la maîtrise des connaissances techniques et une solide expérience professionnelle.

Sous la responsabilité d'un(e) directeur(trice) de la formation, ou d'un(e) chef d'entreprise, il (elle) intervient comme permanent(e) ou vacataire, dans le cadre d'un programme de formation et sur la base d'un référentiel de formation dans un métier pour lequel il (elle) détient un niveau de qualification reconnu.

- Quand le (la) formateur(trice) agit au sein d'un organisme de formation, il (elle) est intégré(e) à l'équipe pédagogique de l'organisme de formation et dispense les actions de formation de manière autonome et en complémentarité des actions de ses collaborateurs ;
- Quand le (la) formateur(trice) agit dans le cadre d'une entreprise (quelle que soit la taille de cette dernière), il (elle) accompagne le chef d'entreprise sur la mise en place d'un plan de formation adapté aux besoins et intervient comme référent(e) de la formation auprès des salariés.

RÉGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (articles 8 et 11, mentionnant l'obligation pour les prescripteurs de s'assurer de la qualité de la formation dispensée par les organismes de formation) ;

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (chapitre II – section 2 – article 6, décrivant les obligations de qualité des actions de la formation professionnelle) ;

Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle, détermine les critères du référentiel national sur la qualité des actions de formation professionnelle

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, référentiel national fixant les indicateurs d'appréciation des critères de la qualité des actions de formation professionnelle et les modalités d'audit associées.

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 454 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible)
Projets de recrutement (BMO 2026)	6 697
Jugés difficiles à recruter	26 %
Emplois saisonniers	8 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Les prérequis pour l'accès à la formation sont les suivants :

- Savoir lire, écrire, comprendre et parler le français et savoir compter ;
- Détenir un niveau de qualification de niveau 3.

Le cas échéant, prérequis à la validation de la certification :

Le parcours professionnel de l'engagé volontaire du Service Militaire Adapté (EVSMA) se découpe en 2 parties. Une phase dite "initiale" dévolue à l'apprentissage de la fonction de formateur-encadrant, puis une seconde, dite « expérience professionnelle en centre de formation », où il sera pleinement investi dans ses fonctions.

Phase « initiale »

Dès la signature du contrat, l'EVSMA recruté en métropole suit la formation initiale qui se découpe en 2 périodes :

1. Une formation militaire de 11 semaines au sein d'un Centre de formation initiale militaire (CFIM). Les EVSMA issus du public volontaires techniciens du SMA réalisent cette formation militaire au sein d'une unité du SMA

- La formation militaire initiale : acquisition des savoir-faire fondamentaux du métier des armes et des savoir-être militaires ;

- La formation générale élémentaire : destinée aux gradés d'encadrement : apprentissage de l'exercice de l'autorité et formation morale.

2. Une formation de spécialiste de 13 semaines au Centre de formation du SMA de Périgueux .

- Cette formation intègre la composante de formateur Sauveteur Secouriste du travail pendant 2 semaines ;

- La partie Formation pédagogique du formateur FIP a une durée de 11 semaines ;
- La formation initiale de spécialiste est sanctionnée par l'obtention des blocs de compétences numéros 1, 2 et 4 à l'issue de la formation de spécialiste délivrée au Centre de Formation du SMA à Périgueux.

Phase « expérience professionnelle en centre de formation »

- Obtention du bloc de compétences numéro 3 après présentation d'un dossier démontrant la capacité du formateur à la fonction d'EVSMa à accompagner les apprenants sur un échantillon de stagiaires ayant réalisé la totalité de leur parcours de formation au sein d'une unité du SMA (parcours allant de 6 à 12 mois).

PRÉREQUIS À LA VALIDATION

Le parcours professionnel de l'engagé volontaire du Service Militaire Adapté (EVSMa) se découpe en 2 parties. Une phase dite "initiale" dévolue à l'apprentissage de la fonction de formateur-encadrant, puis une seconde, dite « expérience professionnelle en centre de formation », où il sera pleinement investi dans ses fonctions.

Phase « initiale »

Dès la signature du contrat, l'EVSMa recruté en métropole suit la formation initiale qui se découpe en 2 périodes :

1. Une formation militaire de 11 semaines au sein d'un Centre de formation initiale militaire (CFIM). Les EVSMa issus du public volontaires techniciens du SMA réalisent cette formation militaire au sein d'une unité du SMA

- La formation militaire initiale : acquisition des savoir-faire fondamentaux du métier des armes et des savoir-être militaires ;
- La formation générale élémentaire : destinée aux gradés d'encadrement : apprentissage de l'exercice de l'autorité et formation morale.

2. Une formation de spécialiste de 13 semaines au Centre de formation du SMA de Périgueux .

- Cette formation intègre la composante de formateur Sauveteur Secouriste du travail pendant 2 semaines ;
- La partie Formation pédagogique du formateur FIP a une durée de 11 semaines ;
- La formation initiale de spécialiste est sanctionnée par l'obtention des blocs de compétences numéros 1, 2 et 4 à l'issue de la formation de spécialiste délivrée au Centre de Formation du SMA à Périgueux.

Phase « expérience professionnelle en centre de formation »

- Obtention du bloc de compétences numéro 3 après présentation d'un dossier démontrant la capacité du formateur à la fonction d'EVSMa à accompagner les apprenants sur un échantillon de stagiaires ayant réalisé la totalité de leur parcours de formation au sein d'une unité du SMA (parcours allant de 6 à 12 mois).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION CONTINUE, VAE

Les membres du jury sont au nombre de 3 :

- un représentant des salariés ayant plus de trois années d'expériences en tant que formateur
- un représentant des employeurs (dirigeant, directeur de formation, directeur RH...) ayant plus de trois années d'expériences dans la formation professionnelle
- une tierce personne ayant la neutralité et l'expertise de la profession pouvant être vérifiés par son statut (entrepreneur, maître de stage...)

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 27/01/2027

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37125/>