

Caractériser des situations de travail en contexte universitaire et professionnel



Secteur professionnel : Métier de la formation

Poste de travail/fonction : consultante-formatrice indépendante

Management : Pas de liens hiérarchiques, sinon un relation « consultant-client ». Activité de « sous-traitance ». En portage à 50%, 50% en régie du CNFPT (Centre Val de Loire, Pays de la Loire, Aquitaine, Bretagne).

Activités principales (trois ou quatre) : Accompagnement VAE / Animations collectives / Formations continues / Accompagner le changement de structures

Activité la plus significative/représentative de votre poste/fonction : Formations continues (catalogue et territoire)

Description détaillée de la l'activité la plus significative		
Paramètres de l'activité située	Caractéristiques de l'activité située	Compétences transversales mobilisées et degré de maîtrise par rapport au CEC (échelle 4 à 8, voir tableau joint)
<p>Interactions : nombre et qualité des interlocuteurs concernés (internes/externes/à enjeu pour qui ? sur quoi ?)</p> <p>Modalités de communication/transformation des messages oraux/écrits, écrits/oraux, oraux/oraux ; écrits/écrits</p>	<p>En régie avec le CNFPT</p> <p>Le client : le Cnfpt les conseillers formations (sur 4 régions), les assistantes administratives, Les agents (stagiaires),</p> <p>Le responsable formation/assistante de formation/responsable du service/élu pour les formations territoriales (accueil et bilan), parfois un travail de co-construction en partie sur l'ensemble de la formation, en lien avec le conseiller.</p>	<p>Gérer des informations :</p> <p>Contact conseiller : mails, téléphones, visio (skype, whereby), selon les conseillers</p> <p>Etre en veille sur l'évolution de l'environnement territoriale, des compétences attendues des agents, des démarches pédagogiques mises en avant par le cnfpt (formations à distance, pédagogie active etc.)</p>

Caractériser des situations de travail en contexte universitaire et professionnel



	<p><u>Enjeu pour le cnfpt</u> : des formations adaptées au contexte professionnel des agents de collectivité territoriale, la valorisation du cnfpt (doc graphique, suivi), la qualité pédagogique des formations intégrant les évolutions actuelles.</p> <p><u>Enjeu pour la formatrice</u> : légitimité professionnelle à intervenir auprès d'agents des collectivités,</p> <p><u>Des outils d'information et de communication</u> Formations continues (catalogue) : cadre défini de la formation, , wiki territorial (connaissances des thématiques, environnement territorial) pour les stagiaires et les formateurs e-communautés : pédagogiques, management, éducation etc., formations continues des formateurs (webinaires, regroupement formateurs, stages), document réglementaire sur les formateurs vacataires (par mail), Documents charte graphique CNFPT par mail).</p> <p>Contact avec le/la conseiller.ère formation : mail, téléphone, vision (skype, whereby) selon le conseiller. Contact avec l'assistante administratif.ve par mail et par courrier (suivi administratif)</p>	<p>S'adapter à la diversité des publics : comprendre les enjeux des agents (différents métiers), des collectivités, du cnfpt.</p> <p>Gérer le suivi administratif (feuilles d'émargement)</p> <p>(communiquer à l'écrit) : Analyse des besoins, élaboration des objectifs pédagogiques et du programme pour des formations territoriales (réponse à un cahier des charges de collectivité), élaboration de séquentiels, de suivi de formation (bilan, évaluation), ressources pédagogiques variées,</p> <p>Travailler en équipe : faire remonter les suggestions d'amélioration de formation Capacité à lire et s'approprier des demandes de formation catalogue ou territoire, Appréhension du monde des agents des collectivités territoriales, du fonctionnement organisationnel du cnfpt. (mail, tel, visio, plateformes).</p>
--	--	---

Caractériser des situations de travail en contexte universitaire et professionnel



	<p><u>Les activités</u></p> <p>Elaboration de séquentiels, de ressources (vidéos, docs ressources, questionnaires etc), document de suivi pour les formations actions longues, comités de pilotage, bilans formateurs, animation de formation (présentiel et distanciel)</p> <p>Pour certaines formations : des séquentiels sont fournis et sont à adapter en fonction de l'avancée des stages (préparation concours animateurs).</p> <p>2 types de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - catalogue : les bases du management, le temps du repas - formation à la demande : Construire une cohésion d'équipe, Faciliter la co-écriture d'une charte de l'animation périscolaire etc. <p>Variété des types d'écrits : texte réglementaire, un référentiel... (communiquer à l'écrit) : séquentiels, document de suivi pour les formations actions longues, comités de pilotage, bilans formateurs</p>	
--	--	--

Caractériser des situations de travail en contexte universitaire et professionnel



<p>Organisation de l'activité :</p> <p>En amont : tâches à prévoir</p> <p>Pendant : tâches à gérer, imbrication entre les tâches enjeux pour le service</p> <p>En aval : tâches à réaliser, prises de décision éventuelles</p>	<p>Anticiper la charge de travail par la proposition du calendrier des formations continues territoires</p> <p>Anticiper la préparation pour répondre aux demandes de réception des séquentiels et des ressources, préparer l'ensemble des documents nécessaires, assurer le suivi formadist si besoin.</p> <p>S'assurer du suivi administratif vacation (LDI et ordre de missions) et de l'administratif stagiaires (émargement). Projections financières (paiement formation à 1 ou 2 mois : variabilité).</p> <p>Prises de décision : Remontée des améliorations possibles des formations et de la pertinence des formations.</p>	
<p>Analyser certains paramètres liés à l'autonomie, la responsabilité, la complexité de votre poste de travail/fonction</p> <p>Merci d'illustrer votre réponse par des exemples concrets</p>		
Paramètres liés au poste/fonction	Exemples	Compétences transversales mobilisées (échelle 4 à 8 CEC)
<p>Typologie de projets, où se situe la complexité (du pilotage ou de la gestion), quelle est votre responsabilité à l'égard de ces projets ?</p> <p>Votre degré d'autonomie par rapport à quoi ?</p>	<p>Autonomie et responsabilité à 90 % (objectif et programme catalogue m'échappe)</p> <p>Complexité : 7 sur 10.</p> <p>Le lien éloigné avec la collectivité amène parfois à une distorsion plus ou moins grande entre les attendus de professionnalisation par les responsables des services et la réalité du travail réel. La connaissance des publics et</p>	<p>Organiser son activité.</p> <p>Dans activité d'indépendante : niveau 5. Pour le niveau 6 : la gestion de projet complexe, faire les choix d'aller ou pas vers telles ou telles missions (par rapport à ses propres <u>stratégies</u>, ses propres intérêts, motivations,</p>

Caractériser des situations de travail en contexte universitaire et professionnel



	des territoires est variable pour les conseillers. Cela suppose une adaptation parfois rapide en début de formation continue.	critères de temps, financiers). Avec <u>prises de risques</u> . Etre dans l' <u>anticipation</u> . Nécessité d'une grosse veille pour répondre avec pertinence aux clients. Gestion de son suivi financier : la régie en fonction des délais de paiements. Communiquer par écrit, à l'oral. Capacité importante d'anticipation pour gérer l'ensemble des activités et des stages en particulier, et savoir informer rapidement le conseiller ou l'assistante de formation en cas de problème ou d'ajustement.
Changements prévisibles (outre le/les exemple-s merci de préciser votre degré de responsabilité et d'autonomie dans la prise en charge de ce-s changement-s	Evolution des formations : variable de 90% pour les formations territoires en accord avec le conseiller, 10 % lorsque formations élaborées au niveau national ou régional (selon ma présence ou pas à certains temps de travaux co-construit sur des dispositifs impliquant plusieurs formateurs par exemple).	Capacité d'évaluation, de régulation, de communication avec l'ensemble des acteurs. Savoir représenter un organisme de formation S'adapter à l'évolution des pratiques d'un organisme de formation et anticiper son cadre vis à vis des formateurs (ex : en finalisation de la labellisation pédagogique du cnfpt).
Avez-vous eu à gérer des changements « imprévisibles » ? Si oui, en plus de l'exemple merci de préciser votre degré de responsabilité et d'autonomie dans la prise en charge de ce changement.	Evolution de la démarche pédagogique : responsabilité et autonomie à 100% en particulier en lien avec les locaux de formation parfois pas du tout adaptés malgré ma demande.	Gestions des aléas : suppression de formation (exceptionnel), profil du public, gestion administrative etc.