



**ACADÉMIE  
DE RENNES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# ***Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique***

**CAFFA**

**Session 2023**

***Rapport du jury***



# ACADÉMIE DE RENNES

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## Texte réglementaire :

Les informations relatives au CAFFA sont publiées au *BO n°30 du 23 juillet 2015*.

La *circulaire n° 2015-110 du 21-7-2015* précise notamment la structure de l'examen et la nature des épreuves. Les annexes figurant au BO portent sur les compétences du formateur, qui sont également rappelées à la fin du présent rapport.

## Organisation du CAFFA et résultats en 2023

Le jury est constitué de plusieurs commissions dont chacune comprend un inspecteur du second degré, un chef d'établissement, un inspecteur du premier degré et un formateur académique.

Sur les 11 candidats présents à l'épreuve d'**admissibilité** en 2023, 6 sont admissibles, soit 54,5%. 11 candidats se sont, par ailleurs, présentés aux deux épreuves d'**admission**. Parmi eux, 9 ont opté pour l'action de formation au titre de l'épreuve de pratique professionnelle et 2 ont choisi l'analyse de pratique. A l'issue de la seconde épreuve d'admission (portant sur le mémoire), 6 candidats sur 11 ont obtenu le CAFFA.

Les commentaires qui suivent rejoignent en grande partie ceux du précédent rapport du jury.

## Épreuve d'admissibilité

L'épreuve d'admissibilité, d'une durée de 45 minutes, est composée de deux parties: une présentation de 15 minutes par le candidat et un échange de 30 minutes avec le jury. Elle s'appuie sur un dossier composé d'un rapport d'activité de 5 pages maximum hors annexes et des rapports d'évaluation.

Dans le cadre de cette épreuve, plusieurs axes ont toute leur importance, notamment le parcours du candidat et son implication dans des dispositifs et projets, sa motivation, sa capacité à s'adapter à différents contextes et publics, sa participation à des formations, son expertise, ses qualités d'analyse didactique, pédagogique, éducative, sa capacité à analyser sa propre pratique, ainsi que ses qualités de communication et d'échange.

### - Rapport d'activité

Dans l'ensemble, les candidats préparent le rapport d'activité avec soin. Dans la grande majorité des cas, le dossier respecte les normes fixées.

Le jury rappelle toutefois que le rapport d'activité ne doit pas excéder 5 pages hors annexes et avec une taille de police standard. Les candidats doivent donc veiller à respecter les critères



# ACADÉMIE DE RENNES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

réglementaires de l'épreuve, sans chercher à dissimuler une longueur hors norme (par une taille de police réduite ou par l'insertion de liens ou encore de QR codes).

Les attentes relatives à ce rapport d'activité portent bien sur le potentiel des candidats à exercer les fonctions de formateur académique. Le rapport gagnera donc à être construit dans cette perspective, en dépassant des constats que les candidats pourraient dresser en tant qu'enseignants, par exemple : cela suppose une capacité à faire évoluer et à adapter son regard, son discours et son positionnement. Le contenu du rapport doit d'abord être analytique, la description du parcours et des actions n'étant pas suffisante. La mise en évidence de la construction progressive de la motivation à devenir formateur académique est une démarche appréciée.

## - Présentation orale

Le rapport d'activité est une base mais la présentation ne doit pas en être un simple résumé.

L'axe retenu doit permettre de valoriser un parcours au regard des compétences attendues d'un formateur académique, en adoptant une posture réflexive.

Que ce soit dans le cadre de cette épreuve d'admissibilité ou des épreuves d'admission, le jury est particulièrement attentif à la prise en compte, par les candidats, des effets des actions sur les apprentissages élèves. L'adaptation à la diversité des publics et la connaissance des leviers à activer en formation sont également des éléments attendus. L'identification des besoins du public est donc un préalable important.

Les propos généraux sont souvent révélateurs de difficultés à se projeter dans les missions de formateur académique. Le jury conseille donc aux candidats de faire un travail d'appropriation des compétences attendues dans le cadre de ces missions.

## - Échange avec le jury

L'écoute, la capacité à interagir avec le jury, à être dans une posture d'ouverture et de réflexion sont attendues du candidat.

L'échange est aussi un temps dont peut se saisir le candidat pour montrer que les compétences qu'il a acquises ou qui sont en construction sont celles attendues d'un formateur. S'il n'a pas d'expérience en tant que formateur, il s'efforcera de montrer que ses compétences professionnelles sont transposables à différents contextes de formation, qu'il approfondit la réflexion sur les formations suivies et qu'il est, par exemple, en capacité de s'approprier différentes dimensions de l'ingénierie de la formation.

Le jury accorde également de l'importance à la capacité à travailler avec les pairs, à accompagner, à être perçu comme une personne ressource et à sortir de sa discipline pour aller vers des thématiques transversales.



# ACADÉMIE DE RENNES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Épreuves d'admission

Les candidats admissibles passent deux épreuves d'admission: l'épreuve de pratique professionnelle (action de formation ou analyse de pratique) et le mémoire professionnel.

- L'épreuve de pratique professionnelle :

Les candidats ont le choix entre deux épreuves (durée : 60 à 90 minutes, et 30 minutes d'entretien) ; la maîtrise de l'ensemble des compétences du formateur est toutefois attendue dans chacune d'elles.

*L'analyse de pratique :*

L'entretien avec le stagiaire doit notamment mettre en évidence les qualités d'analyse de séance, la capacité à avoir un échange constructif avec le stagiaire (en l'amenant notamment à avoir un regard critique sur sa propre séance), à hiérarchiser les remarques et conseils prodigués et à faire preuve de bienveillance. Le candidat doit réfléchir en amont sur son positionnement par rapport au stagiaire et sur le type d'accompagnement qu'il envisage de privilégier. Dans la phase d'entretien avec le jury, il est attendu du candidat qu'il parvienne à prendre du recul et à analyser l'entretien avec le stagiaire, à justifier ses choix, à dialoguer et à faire preuve d'écoute.

Un entretien avec le stagiaire qui reposerait principalement sur les manques, une explicitation approximative des axes repérés, une prise en compte insuffisante de la parole du stagiaire, une posture inadaptée et l'absence de perspectives d'accompagnement serait de nature à desservir le candidat.

*L'animation d'une action de formation :*

Le candidat doit traiter la problématique et mettre en œuvre un dispositif adapté aux objectifs visés, selon un scénario mobilisant des outils et supports pertinents. Il doit être en capacité d'expliquer ses choix au regard des objectifs identifiés. Les apports théoriques doivent être choisis avec soin au regard de la problématique traitée. Le candidat est ainsi amené à montrer sa capacité à concevoir un dispositif de formation, à élaborer des écrits en lien avec ce dispositif et à construire des ressources. L'action de formation doit être conçue en fonction du contexte et des besoins des stagiaires. La fluidité et la cohérence des différentes étapes de l'action de formation contribuent à la qualité de l'ensemble. Il est important d'essayer d'anticiper les difficultés et de faciliter l'appropriation, par les stagiaires, des différents apports qui pourront être réinvestis dans le cadre de l'enseignement. La qualité de l'animation et la capacité à accompagner le collectif constitué par le groupe des formés, en lui donnant notamment des outils pour agir, font partie des critères auxquels le jury est attentif.

L'entretien doit être l'occasion de mesurer la capacité du candidat à analyser l'action de formation, à justifier ses choix, à écouter et à échanger.



# ACADÉMIE DE RENNES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Plus globalement, les qualités réflexives sont valorisées, en particulier lorsqu'elles reposent sur des indicateurs permettant d'analyser les résultats du dispositif.

Le candidat doit aussi montrer sa capacité à remettre en question ses pratiques et à proposer des pistes d'amélioration.

## - Le mémoire professionnel :

Le mémoire professionnel (entre 20 et 30 pages hors annexes) constitue la base du deuxième temps de l'admission (45 minutes dont 30 minutes d'entretien).

La qualité du questionnement, l'intérêt du dispositif, la pertinence des références, la rigueur de la méthode sont autant d'éléments pris en compte dans le cadre de cette épreuve. Le jury souligne toutefois qu'un trop grand nombre de références peut nuire à la cohérence et à la lisibilité des axes directeurs du mémoire.

Si les candidats intègrent bien, dans leur écrit, une dimension théorique et leur expérience, l'articulation des deux n'est pas toujours présente. Les références théoriques sont alors déconnectées de l'expérience. Les mémoires de qualité sont, au contraire, ceux qui font des allers-retours entre savoirs et pratiques pour enrichir la réflexion sur la problématique d'accompagnement ou de formation choisie.

Le mémoire doit par ailleurs être l'occasion de mettre en évidence le champ des compétences du formateur.

La problématique doit être clairement centrée sur l'accompagnement ou la formation, avec ce que ce thème implique en termes de posture et de compétences spécifiques. Les objectifs doivent être clairement identifiés. Une méthode rigoureuse, mettant en évidence des hypothèses pertinentes, un dispositif de recherche et d'expérimentation, un retour sur les hypothèses, visant à les questionner, est valorisée. La dimension réflexive et la mise en évidence de perspectives, à l'issue du dispositif, ont aussi toute leur importance.

Concernant la forme, le jury estime que les remerciements en début de mémoire ne sont pas indispensables : ils n'apportent pas de plus-value au travail de recherche.

Comme pour le dossier d'admissibilité, les normes d'écriture et de lisibilité habituelles doivent être respectées. Le jury attire l'attention des candidats sur le choix des citations (lorsque le mémoire en comprend) qui doit être pertinent et sur leur longueur qu'il convient de limiter. Il en est de même des annexes que les candidats sont invités à sélectionner en fonction des informations qu'elles contiennent : l'objectif n'est pas d'intégrer tous les documents qui pourraient avoir un lien direct ou indirect avec le dispositif, mais bien de faire un choix et de mettre à disposition du jury des supports facilitant la compréhension du travail mené, mettant en évidence des obstacles rencontrés et/ou des leviers activés.

La présentation orale doit être l'occasion de reprendre la problématique et d'adopter une focale estimée essentielle. Le support numérique ne peut être un prétexte : il est souhaitable qu'il apporte une plus-value à la prestation.



# ACADÉMIE DE RENNES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

L'échange permet au jury de s'assurer des qualités de communication et d'analyse du candidat. Il est aussi l'occasion de vérifier que le candidat est conscient des enjeux liés à l'accompagnement et à la formation, qu'il est en capacité de se projeter dans d'autres contextes que celui qui a fait l'objet du travail de recherche et que les compétences acquises sont transférables à d'autres publics et d'autres domaines de formation : en effet, au-delà de son expertise disciplinaire, un formateur académique doit être en capacité de concevoir, de mettre en œuvre, d'analyser et d'évaluer des stages portant sur des problématiques transversales.

L'obtention du CAFFA suppose la maturation d'un projet et cette réflexion peut prendre du temps ; elle nécessite indéniablement un investissement conséquent, s'inscrivant dans la durée. Le suivi d'une préparation, tout comme les lectures personnelles, font partie des étapes de construction progressive du projet du formateur en devenir et favorisent l'acquisition des compétences figurant dans le référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs.

Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs – Annexe 1 du texte publié au BO n°30 du 23 juillet 2015

## **La professionnalité du formateur et son éthique**

L'action de formation, selon la définition contenue dans la circulaire DGEFP n° 2011-26 du 15 novembre 2011 (fiche n° 1), consiste à « conduire un processus visant à une évolution des savoirs et des savoir-faire » du professionnel « à partir de ses connaissances, compétences, qualifications et besoins ». La conduite de ce processus requiert de la part du formateur un engagement éthique qui se fonde doublement sur le respect de la personne en formation et sur l'éthique de la commande. Le formateur doit se penser et se situer de manière autonome dans le cadre de la profession – définie par des normes, des règles, des valeurs – pour aider la personne en formation à se construire professionnellement en développant sa réflexion et sa liberté d'initiative.

## **Les quatre domaines de compétences du formateur**

Les compétences professionnelles ont été regroupées en quatre domaines :

1. Penser - Concevoir - Élaborer
2. Mettre en œuvre - Animer
3. Accompagner l'individu et le collectif
4. Observer - Analyser – Évaluer

## **Une sélection de ressources pour la formation**

Un ensemble de ressources pour le formateur a été élaboré en regard du référentiel : il s'agit de notions et de références organisées de manière à en favoriser la consultation. Cette sélection n'est



# ACADÉMIE DE RENNES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

en rien normative ou exhaustive ; elle entend servir la constitution d'une culture commune entre les formateurs. Sa mise en ligne sur Éduscol en favorisera l'accès et l'appropriation par chacun au gré de ses besoins et de ses curiosités pour l'accompagner dans son parcours de formateur.

## **Penser - Concevoir – Élaborer**

Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle : le vocabulaire commun, les acteurs et le contexte réglementaire ; les étapes et les types d'évaluation d'une action de formation ; les dispositifs et les formats de formation ; le rôle, les obligations et la posture du formateur ; les caractéristiques et les ressorts de la motivation de l'adulte apprenant.

Identifier les conditions qui favorisent l'efficacité d'une formation et une évolution chez les apprenants.

Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants et savoir les mettre en tension ; prendre en compte la diversité des besoins dans la construction de l'offre de formation.

Élaborer un programme de formation : formuler un objectif de formation et des objectifs pédagogiques ; identifier les pré-requis ; choisir les méthodes d'évaluation ; élaborer une progression des apprentissages ; identifier les techniques d'animation possibles.

Concevoir le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance.

Anticiper les moyens logistiques, les outils et les supports nécessaires à la réalisation de l'action ; identifier les avantages et les inconvénients de ces supports.

Élaborer des écrits professionnels en lien avec les différents volets de l'activité de formation et construire des ressources pédagogiques.

## **Mettre en œuvre - Animer**

Introduire et conclure une séquence de formation.

Installer un environnement bienveillant et sécurisant ; ne pas ignorer les répercussions émotionnelles de la formation chez les personnes en formation..

Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation fondées sur la mise en action des apprenants : faire comprendre, faire dire, faire faire, faire collaborer.

Accompagner les apprenants dans leur apprentissage : partager les références théoriques, mettre des mots sur les situations et les ressentis, les dilemmes professionnels rencontrés en mobilisant différents langages et une pluralité de modèles explicatifs issus des savoirs de recherche.

Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité.

Gérer les spécificités de l'animation et de l'accompagnement à distance.

Co-animer une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.

## **Accompagner l'individu et le collectif**

Accompagner les individus et les équipes dans la durée pour développer la confiance et le pouvoir d'agir, en facilitant les échanges en présence et à distance.

Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir ; étayer leur analyse par des rétroactions fondées sur des traces prélevées dans leur activité.

Suivre avec attention les expérimentations et les innovations mises en œuvre en s'attachant aux



# ACADÉMIE DE RENNES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

modifications qu'elles induisent.

Aider chacun à s'engager dans un projet d'enseignement, de formation, de recherche-action ; soutenir et valoriser le développement des compétences dans une démarche de formation tout au long de la vie.

## Observer - Analyser – Évaluer

Observer et analyser des éléments de pratique professionnelle pour conseiller et aider à réajuster les pratiques.

Contribuer à l'évaluation d'un dispositif de formation ; concevoir des critères et des indicateurs ainsi que des outils de recueil des données, analyser les résultats, ajuster les actions de formation en conséquence.

S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative en faisant de la qualité des apprentissages des élèves un des critères d'efficacité des actions entreprises. Savoir accepter les remarques ; prévoir l'évaluation de son action par les apprenants et pratiquer l'auto-évaluation.

Réfléchir entre pairs dans un groupe d'analyse de pratiques : se distancier, modéliser son action, poursuivre son processus de questionnement et de formation.

### Synthèse des compétences du candidat

Domaine de compétence	/ 5
Penser, concevoir, élaborer	
Mettre en œuvre, animer, communiquer	
Accompagner	
Observer, analyser, évaluer	
Intégration du numérique (minoration ou bonification)	Entre - 2 et + 2 points
<b>Total sur 20</b>	<b>/ 20</b>





# ACADÉMIE DE RENNES

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## ÉPREUVE 1 : PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Analyse de pratique					
Critères		TI	I	S	TS
a) entretien du candidat avec le stagiaire					
	Qualité de l'analyse de la séance				
	Dialogue constructif				
	Remarques hiérarchisées				
	Conseils pertinents et opérationnels				
	Pertinence des pistes de réflexion et du prolongement possible proposé				
<i>Commentaire</i>					
b) entretien du candidat avec le jury					
	Analyse distanciée de l'entretien avec le stagiaire				
	Justification des choix opérés				
	Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle				
	Reconstruction de l'entretien avec le stagiaire				
<i>Commentaire</i>					



# ACADÉMIE DE RENNES

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Animation d'une action de formation					
Critères		TI	I	S	TS
a) animation de l'action					
	Traitement de la problématique au regard des objectifs annoncés				
	Ancrage dans le cadre de référence et le contexte d'exercice				
	Capacité à accompagner un collectif professionnel				
	Qualité de l'animation et des interactions				
	Utilité des supports et des outils mobilisés				
<i>Commentaire</i>					
b) entretien avec le jury					
	Analyse distanciée de l'action de formation				
	Justification des choix opérés				
	Inscription la réunion de l'action de formation dans la durée				
	Ecoute, sens du dialogue et capacité à entrer dans un échange professionnel				
<i>Commentaire</i>					

TI : très insuffisant

I : insuffisant

S : satisfaisant

TS : très satisfaisant



# ACADÉMIE DE RENNES

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## ÉPREUVE 2 : MEMOIRE PROFESSIONNEL

Critères		TI	I	S	TS
<b>Mémoire</b>					
	Qualité du questionnement et des hypothèses envisagées				
	Qualité formelle du mémoire				
	Méthodologie précise et rigoureuse, étayée par des références théoriques				
	Intérêt du dispositif expérimenté				
	Traitement, analyse et interprétation des données recueillies				
Commentaire					
<b>Soutenance</b>					
	Qualité de la communication				
	Analyse distanciée du travail (points forts, points faibles)				
	Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle				
	Mise en perspective, projection dans le métier de formateur				
Commentaire					
<b>INTEGRATION DU NUMERIQUE</b>					
	Qualité et pertinence de l'usage du numérique				
Commentaire					