

Formation certifiante : Responsable de Dispositifs de Formation (RDF)



[Vae Fiche descriptive Candidater à la formation](#)

Sommaire :

[Contexte des activités professionnelles le plus fréquent](#)

[Responsabilité et autonomie](#)

[Facteurs d'évolution](#)

[6 blocs de compétences](#)

[. Bloc 1 - Assurer le montage et le suivi pédagogiques, administratifs et financiers d'une action ou d'un dispositif de formation](#)

[. Bloc 2 - Manager les équipes intervenant dans une action ou un dispositif de formation](#)

[. Bloc 3 - Analyser des besoins et proposer une offre de formation adaptée](#)

[. Bloc 4 - Concevoir et évaluer un dispositif de formation inclusif, éventuellement multimodal et certifiant](#)

[. Bloc 5 - Conseiller et appuyer la direction d'un organisme de formation dans la définition et la mise en œuvre de sa politique](#)

[. Bloc 6 - Animer la réflexion pédagogique au sein d'un organisme de formation](#)

[Modalités de validation](#)

[Taux de réussite à la certification](#)

[Suites de parcours possibles](#)

Contexte des activités professionnelles le plus fréquent

Le titulaire du titre « Responsable de dispositifs de formation » exerce principalement ses activités au sein des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences (quel que soit le type de structure : associatif, public, parapublic, à but lucratif...) et des services internes de formation des entreprises privées ou publiques. Il peut également exercer dans des structures liées au service public de l'orientation.

Les dirigeants des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences ont besoin d'adjoints maîtrisant les questions de pédagogie et d'ingénierie pour impulser des projets ou développer les dimensions d'ingénierie pour des projets globaux, répondre aux différents appels à projets, mobiliser des équipes pédagogiques, réguler les activités des formateurs, assurer la qualité des prestations.

Les services formation d'entreprises, notamment celles de taille conséquente, ont besoin de collaborateurs qui puissent jouer le rôle d'interface entre les services et les prestataires : accompagnement au diagnostic des besoins, formalisation de cahiers des charges, analyse des offres, négociation sur le plan technique, évaluation des prestations...

Responsabilité et autonomie

Situé au niveau de l'encadrement intermédiaire des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, il peut notamment s'agir de postes de coordination d'équipes pédagogiques ou de responsable de filières de formation. Les professionnels tenant ces postes rendent compte de leurs activités à un supérieur hiérarchique, généralement le directeur de l'organisme. Ils encadrent, dans des positions hiérarchiques ou fonctionnelles, des équipes pédagogiques, permanentes ou non, ainsi que des équipes administratives.

Facteurs d'évolution

La réalisation des activités s'inscrit dans un contexte de complexité croissante des réponses à mettre en œuvre, qui doivent intégrer de multiples dimensions : généralisation des relations de services (appels d'offres), développement de la multimodalité en formation, individualisation des parcours, intégration des problématiques de développement durable, approche par compétences ou par situation, mais aussi mixage des publics et des financements, développement des pratiques d'alliance, de co-traitance et de partenariat.

6 blocs de compétences

BC 1 : Assurer le montage et le suivi pédagogiques, administratifs et financiers d'une action ou d'un dispositif de formation

Les **compétences** évaluées et constitutives de ce bloc sont :

- Informer et conseiller des candidats sur la mise en œuvre et le financement de leurs parcours de formation afin de répondre à leurs projets professionnels en optimisant les moyens disponibles
- Concevoir et organiser les processus de recrutement des candidats et de positionnement des apprenants afin de proposer des parcours individualisés de formation en formalisant les processus et les actions associées et en assurant l'accessibilité de la formation aux personnes en situation de handicap.
- Elaborer le budget prévisionnel d'une action ou d'un dispositif de formation pour s'assurer de son équilibre financier et éventuellement ajuster les moyens mis en œuvre en utilisant les données comptables, une matrice des coûts et les grilles tarifaires de l'organisme
- Analyser et contrôler l'exécution du budget d'une action ou d'un dispositif de formation pour s'assurer de sa bonne réalisation financière, en utilisant des tableaux de bord.
- Organiser l'évaluation des acquis des apprenants et l'évaluation de l'action ou du dispositif de formation pour mesurer sa pertinence, ses effets, ses impacts et son efficacité, en s'appuyant sur les processus et outils de la démarche qualité de l'organisme
- Rendre compte du déroulement et des résultats des actions ou des dispositifs et des parcours aux commanditaires, aux financeurs et aux référents de parcours, pour faire état de leur fidélité (réalisation de ce qui était prévu), pertinence, effets, impacts et efficacité, en tenant compte des exigences fixées, en formalisant des bilans et en organisant des temps de restitution

BC 2 : Manager les équipes intervenant dans une action ou un dispositif de formation

Les **compétences** évaluées et constitutives de ce bloc sont :

- Recruter des formateurs ou intervenants pour animer des séquences ou des modules de formation, en tenant compte des besoins en compétences
- Organiser l'accueil et l'intégration de nouveaux formateurs arrivant dans l'équipe, pour faciliter leur compréhension de l'organisation et la collaboration avec les autres membres de l'équipe, en l'accompagnant dans sa prise de fonction et en évaluant régulièrement son adaptation
- Coordonner l'action des intervenants internes, des éventuels co-traitants ou sous-traitants, afin d'assurer le bon déroulement et le bon suivi, en particulier pédagogique, d'une action ou d'un dispositif de formation, en mettant à disposition des équipes des moyens d'échanges collaboratifs asynchrone et en organisant des temps d'échanges synchrones
- Conseiller un intervenant ou une équipe sur des choix pédagogiques ou la production d'outils pour atteindre les objectifs pédagogiques prévus dans une action ou un dispositif de formation, en l'aidant à analyser la problématique posée, à évaluer les solutions possibles en fonction des contraintes de la situation
- Identifier les besoins en développement des compétences des collaborateurs pour définir des plans d'action (formation, accompagnement individuel, tutorat...) en lien avec les objectifs stratégiques de gestion des ressources humaines de l'organisme, en réalisant notamment des entretiens professionnels
- Suivre les résultats obtenus par les collaborateurs pour améliorer la performance individuelle et collective, en réalisant des entretiens d'évaluation, en fixant des objectifs motivants et en veillant au maintien d'un état d'esprit collaboratif

BC 3 : Analyser des besoins et proposer une offre de formation adaptée

Les **compétences** évaluées et constitutives de ce bloc sont :

- Identifier des besoins en développement de compétences auprès d'acteurs d'un territoire ou d'un secteur professionnel, afin de formuler des offres de formation, en réalisant des analyses documentaires, des enquêtes ou des entretiens individuels ou collectifs
- Analyser des situations de travail, afin de formaliser des référentiels d'activités et de compétences, en observant ces situations de travail et en faisant expliciter les actions réalisées par les personnes engagées dans ces situations
- Analyser une demande et des besoins en formation, afin de formuler des objectifs de formation adaptés, en réalisant des enquêtes ou des entretiens auprès des différentes parties prenantes et des futurs bénéficiaires de la formation
- Formuler une offre de formation, afin de répondre à une demande ou à un besoin, en respectant les normes professionnelles en vigueur dans le champ de la formation (qualité et exigences réglementaires) et en respectant les contraintes des procédures d'achat utilisées
- Présenter une offre de formation, afin de la vendre, en argumentant les choix de conception réalisés et en traitant les éventuelles objections
- Dans le cadre d'un appel d'offres, identifier la demande, les conditions de réponse et les critères de choix de l'acheteur afin de décider du positionnement de l'organisme, en analysant les documents de la consultation et en questionnant si besoin selon la procédure définie

BC 4 : Concevoir et évaluer un dispositif de formation, éventuellement multimodal et certifiant

Les **compétences** évaluées et constitutives de ce bloc sont :

- Évaluer l'opportunité et la faisabilité d'un projet de certification, afin de le soumettre à la direction de l'organisme, en analysant les données de l'environnement et le système de certification existant
- Planifier les actions à mettre en œuvre afin de concevoir un projet de certification ou un dispositif de formation, en identifiant les étapes à respecter et les moyens humains et matériels à mobiliser
- Choisir les modalités pédagogiques appropriées aux objectifs poursuivis, afin de concevoir un dispositif de formation le cas échéant multimodal ou alterné, en étant attentif à l'accessibilité des formations et aux ressources à mobiliser
- Concevoir l'architecture modulaire d'un dispositif de formation, afin d'individualiser les parcours et certifier le cas échéant des blocs de compétences de certifications professionnelles, en tenant compte de la complexité, des enjeux et du poids de chaque activité professionnelle
- Choisir les modalités d'assistance et d'accompagnement des apprenants, afin d'assurer le déroulement des parcours de formation, en identifiant les moments significatifs ou sensibles des parcours et en veillant à leur accessibilité
- Organiser la conception de ressources pédagogiques, afin de s'assurer de la mise en œuvre des actions ou des dispositifs de formation, en formalisant un cahier des charges et en identifiant et planifiant les étapes et moyens humains et matériels nécessaires à leur production
- Concevoir un système d'évaluation d'une action ou d'un dispositif de formation, afin de mesurer les résultats obtenus, en tenant compte des différents niveaux d'évaluation

BC 5 : Conseiller et appuyer la direction d'un organisme de formation dans la définition et la mise en œuvre de sa politique

Les **compétences** évaluées et constitutives de ce bloc sont :

- Collaborer à la définition des axes de travail stratégiques de l'organisme de formation, afin d'alimenter sa politique de développement, en émettant des propositions relevant de son champ de compétences
- Proposer des adaptations de l'offre de formation ou de nouvelles offres de formation afin de développer l'activité de l'organisme en lien avec ses orientations stratégiques, en analysant les évolutions socio-économiques, sociétales, pédagogiques et réglementaires ainsi que le positionnement de la concurrence
- Proposer des ajustements dans les processus mis en œuvre par l'organisme, afin d'améliorer son positionnement sur le marché, ses performances ou la qualité de ses prestations, en analysant les évaluations des actions de formation réalisées
- Proposer des stratégies d'alliance afin de développer l'activité de l'organisme de formation en lien avec ses orientations stratégiques, en analysant les compétences de l'organisme, ou les contraintes et opportunités générées par les financeurs
- Communiquer sur les prestations de l'organisme de formation auprès d'interlocuteurs variés (clients, financeurs, partenaires, grand public), afin de valoriser les prestations réalisées et développer les ventes, en mettant en valeur ses spécificités et valeurs ajoutées
- Collaborer à la construction de partenariats avec des organismes certificateurs ou de formation, afin de développer l'activité ou de renforcer le positionnement de l'organisme, en formalisant les projets de partenariats

BC 6 : Animer la réflexion pédagogique au sein d'un organisme de formation

Les **compétences** évaluées et constitutives de ce bloc sont :

- Communiquer aux personnels de l'organisme de formation des informations issues de la veille portant sur les évolutions socio-économiques, sociétales, pédagogiques et réglementaires dans le champ de la formation professionnelle et d'intervention de l'organisme, afin d'encourager la réflexion pédagogique, en sélectionnant les informations pertinentes
- Diffuser les orientations stratégiques de développement de l'organisme afin d'impliquer les personnels, en étant attentif à l'unité du collectif de travail et aux incidences pédagogiques de ces orientations
- Identifier les objets de réflexion pédagogique afin de développer des pratiques nouvelles ou innovantes, en évaluant les pratiques internes sur des dimensions clés (individualisation des parcours et des apprentissages, hybridation des dispositifs, liens entre travail et formation, ...)
- Animer des groupes de travail portant sur les pratiques pédagogiques, afin d'identifier et faciliter les changements souhaitables, en utilisant des méthodes appropriées (analyse de pratiques, co-développement, design de service, design thinking...)
- Organiser des événements internes afin de faciliter la réflexion des personnels sur les questions pédagogiques, en mobilisant si besoin des experts, des partenaires ou des clients sur des sujets choisis
- Concevoir et organiser des actions de formation multimodales à destination des personnels, afin de développer leurs compétences pédagogiques et d'accompagner les changements souhaités, en privilégiant des modalités que l'organisme souhaiterait voir mises en œuvre dans son offre de prestations

Modalités de validation

Le titre « Responsable de dispositifs de formation » peut être attribué selon deux modalités :

- **Par la validation des acquis de la formation :**

A l'issue de la participation au cycle « Responsable de Dispositif de Formation », les participants présentent devant un jury de professionnels un écrit professionnel et sont soumis à des mises en situation simulées. Les candidats ayant satisfait aux exigences de la validation se voient délivrer le titre.

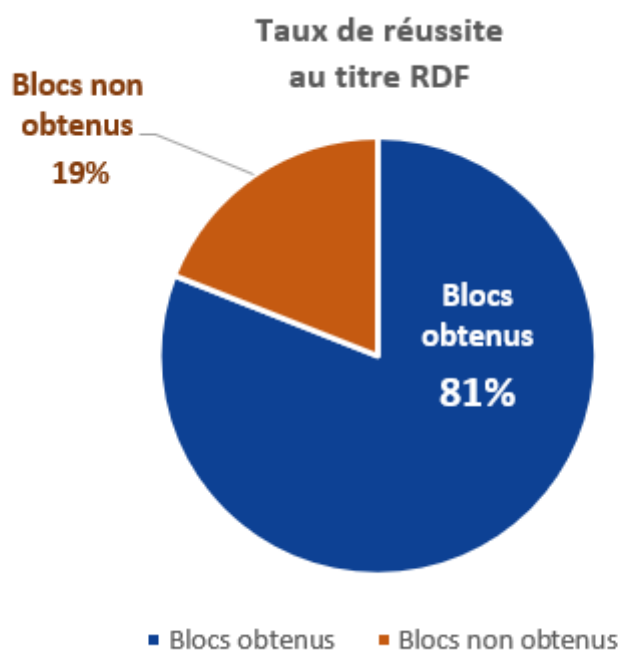
- **Par la validation des acquis de l'expérience :**

Les personnes pouvant attester d'une année d'activités professionnelles (équivalent temps plein) en relation avec les activités visées par le référentiel des activités professionnelles peuvent obtenir le titre ou des blocs de compétences constitutifs du titre.

- **A noter**

Des équivalences entre blocs de compétences du Titre à finalité professionnelle et d'autres certifications existent ([cf. tableau de correspondance](#))

Taux de réussite à la certification



Par la validation des acquis de la formation (VAF) : 247 blocs de compétences obtenus sur 305 visés, soit 81% de réussite.

(Résultats depuis 2018. Données mises à jour le 02/02/2024)

Taux de présentation à la certification par la formation : depuis 2018, sur 28 personnes qui étaient inscrites à tout ou partie de la certification, 23 personnes ont passé les épreuves soit 82,2 % de présentation à la certification.

Taux d'insertion professionnelle : depuis 2021, sur 29 certifiés (certifications complètes), 28 personnes ont répondu à l'enquête. A 6 mois, 27 personnes sont en emploi (93 % en emploi) dont 23 le sont dans l'emploi visé (79,3 % dans l'emploi visé).

Suites de parcours possibles

Les titulaires du Titre « Responsable de dispositifs de formation » peuvent poursuivre vers des masters (sciences de l'éducation, stratégie et ingénierie de formation d'adultes, didactique professionnelle...) ou se perfectionner en allant vers d'autres certifications (ingénierie pédagogique multimédia, concepteur multimédia...)