



## Projet Pédagogique

*Fixant notamment la convention de création du CFA*

---

### *Présentation de l'organisme*

---

L'organisme de formation Codév a ouvert ses portes début 2018. Sa philosophie s'enracine dans la conviction profonde qu'une personne doit pouvoir se former tout au long de sa vie et doit ainsi être traitée en tant qu'entité particulière, nécessitant des besoins particuliers, avec un profil particulier.

Chaque apprenant devient ainsi actif dans sa formation : il est l'acteur de son propre changement !

Notre offre de formation se décompose en deux grands pôles :

- Nos formations longues : il s'agit des formations préparant au CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance et du BTS MUC.
- Nos formations courtes : il s'agit des formations se réalisant sur quelques jours, à destination principalement des entreprises. Elles sont axées autour de trois grands thèmes : perfectionnement sur le métier en lui-même (Technique, Pratique et Outils pour management de proximité, Vente Additionnelle, Gestion des Conflits, Conduire et Optimiser une Réunion), formation en informatique (Sécurité, Optimisation et Sauvegarde des données informatiques, Sensibilisation aux Logiciels et Services en ligne) et enfin formation en santé (la Santé dans tous ses Etats, Trouble MusculoSquelettique).

Chacune de nos formations répond ainsi à notre volonté première : améliorer le mieux-être de l'individu par une formation répondant spécifiquement à son besoin, conscient ou inconscient.

---

## *VALEURS FONDATRICES DE LA FORMATION*

---

Chez Codév, nous construisons les formations sur des valeurs de respect, de tolérance et d'engagement dans le travail pour aider les apprenants à développer ou renforcer leur sens des responsabilités, le respect de la personne accompagnée dans la vie quotidienne, tout en favorisant le développement de l'autonomie et de la créativité.

---

## *PHILOSOPHIE ET PRINCIPES DE LA FORMATION*

---

Ce projet pédagogique est élaboré dans un souci de cohérence du processus de professionnalisation entre les compétences visées, les objectifs de la formation, les principes pédagogiques et l'expertise professionnelle de chaque apprenant.

La philosophie de la formation s'appuie sur une position privilégiée de l'apprenant, axe central au sein du projet. La singularité de chaque apprenant est prise en compte à travers son parcours professionnel et le niveau de ses acquis.

Notre philosophie se situe dans un courant de pensée humaniste qui met au premier plan de ses préoccupations la progression de l'apprenant dans le respect de toute notion de différence.

L'équipe pédagogique de Codév a eu comme volonté, à travers ces modules de formation continue, de proposer une pédagogie interactive permettant aux professionnels d'être en adéquation avec les nouvelles exigences du champ professionnel.

L'équipe pédagogique offre un accompagnement individualisé et personnalisé, pour que chaque apprenant acquière les compétences nécessaires à sa fonction.

L'acquisition de nouvelles compétences, nécessite un engagement de l'apprenant dans le processus d'apprentissage, guidé par le formateur.

L'apprenant construit ses savoirs à partir de son vécu, des connaissances acquises, de ses expériences professionnelles, de sa culture et de ses représentations, mais également de ses motivations.

Le formateur tient compte de toutes ces dimensions de l'apprentissage pour réactiver les processus cognitifs.

Cependant, la performance de son apprentissage dépend de la qualité des interactions dans le groupe et avec le formateur, dont le rôle est de créer une dynamique de groupe favorisant les échanges entre pairs, la créativité et l'autonomie de chacun.

L'équipe pédagogique accompagne ainsi l'apprenant pour qu'il construise son identité professionnelle à son rythme, à partir de ses acquis, en prenant en compte les difficultés individuelles. La volonté de petits groupes de 10 personnes au maximum traduit un accompagnement individualisé pour chacun des modules de formation, fondé sur la confiance entre l'apprenant et le formateur.

La construction des compétences nécessaires à la fonction passe par le principe de l'alternance qui est ici appliqué au cours du module de formation pour permettre :

- La prise de recul favorisant l'intégration des temps de formation théorique
- D'avoir un regard critique sur les situations professionnelles vécues au retour sur le terrain
- De débriefer ces situations au retour en formation dans une posture réflexive pour comprendre la liaison entre savoirs et actions
- De travailler sur la notion de responsabilisation de chaque apprenant,

Le lieu d'exercice professionnel devient alors le lieu d'observation, d'investigation, de réflexion des participants, le lieu de formation permet ensuite la confrontation des idées, des pratiques professionnelles.

Chaque session se présente comme un temps d'apport de connaissances nouvelles et de découverte de situations concrètes rencontrées et exposées par les autres participants au groupe.

Cette démarche permet d'appréhender les problématiques propres à d'autres lieux d'activité, en lien avec le sujet du module de formation choisie.

---

## *OBJECTIFS DES FORMATIONS*

---

Les objectifs de la formation élaborés pour chacun des modules de formation, sont réajustés en fonction du groupe d'apprenants dans une philosophie de respect des acquis de chacun, de capacités à apprendre différentes selon les parcours et d'expertise professionnelle.

Ils orientent l'ingénierie de formation et les moyens mis en œuvre pour structurer les contenus de formation :

- Rendre les professionnels acteurs de leur formation par une démarche dynamique et interactive entre :
  - Leurs connaissances antérieures et les nouvelles connaissances acquises,
  - L'acquisition de nouveaux savoirs, de savoirs en situation et leur confrontation aux situations professionnelles,
  - Les pratiques professionnelles et leur formalisation,
  - L'agir professionnel et la réflexion, et ce, dans une démarche de changement participatif
- Valoriser les expertises des professionnels à travers les compétences nouvellement acquises.

---

## DISPOSITIF DE FORMATION

---

### Choix pédagogiques :

Le choix des contenus a été réalisé en tenant compte du référentiel de formation des diplômes préparés. Il s'appuie sur les compétences attendues dans chacun des domaines de formation. Des savoirs fondamentaux ont été ciblés ; ils se retrouvent dans chacun des modules. Pour permettre à tous les apprenants d'acquérir un socle commun de connaissances même s'ils font le choix de ne pas suivre tous les modules de formation.

Chaque module de formation est découpé en 2 temps, espacés de quelques jours à quelques semaines pour permettre la mise à distance, l'analyse de la situation rencontrée en lien avec les nouvelles connaissances acquises et la mise en œuvre des acquis au retour sur le terrain.

Les modules de formation n'excèdent pas 7 heures par jour, sur 2 jours maximum et les enseignements théoriques sont entrecoupés de simulations pratiques, jeux de rôle, exploitations de vidéos et exploitations de situations vécues par les apprenants. Le petit nombre de participants à chaque session permet un accompagnement individualisé et un suivi des compétences acquises ou restant à acquérir.

**Démarche pédagogique :** elle s'appuie sur 3 axes forts :

- **La coordination de la formation :** un cadre de santé formateur est responsable de la formation et de l'articulation des contenus de formation. Il est en lien avec les différents intervenants et a un regard transversal sur les enseignements. Il co-anime les échanges entre les intervenants et les bilans effectués à la fin de chaque module.
- **Le travail en groupes restreints :** c'est un outil efficace d'apprentissage, de développement personnel et de valorisation de l'expertise professionnelle de chaque apprenant. Les cadres formateurs les guident dans la capacité à échanger, à développer son écoute et son expression orale et écrite dans un but de participation performante au sein d'un groupe de professionnels pluridisciplinaires. L'évaluation des compétences acquises : elle permet à l'apprenant de repérer ses difficultés, de développer la capacité à s'autocritiquer et à se fixer des objectifs d'amélioration. Les cadres formateurs l'amènent à développer son sens des responsabilités, son autonomie, sa motivation. Elle donne du sens à son apprentissage. Seul, l'accompagnement individualisé permet l'évaluation des acquis sur un temps de formation très court. L'évaluation des compétences acquises en situation sur le terrain doit se faire en partenariat avec les responsables de chacun des apprenants, annuellement en réunion de travail. Les objectifs de formation peuvent ainsi être réajustés au plus près des besoins.
- **Les ressources mises à disposition :**
  - Un matériel pédagogique de qualité, adapté aux besoins des formations (Salle de formation de 40 m<sup>2</sup>, tableau, paperboard, rétroprojecteur, chaise avec revêtement tissu/mousse)
  - Des intervenants experts dans les différents domaines traités dans chaque module
  - Des ressources documentaires en grand nombre sont à leur disposition au Centre de documentation de l'institut.
  - Un suivi pédagogique à distance par les cadres formateurs (réponses aux interrogations, inquiétudes, compléments d'informations par mails et/ou contact téléphonique si nécessaire)

---

## ÉVALUATION ET POLITIQUE QUALITÉ DU PROJET DE FORMATION

---

Dans le cadre de la politique qualité initiée par Codév dès sa création, nous mettons en œuvre cette démarche appliquée au projet de formation. Ce projet pédagogique est évalué et réajusté tous les ans et l'avis de tous les partenaires évoqués dans ce projet est recherché, y compris celui des apprenants.

Les cadres formateurs référents le présentent à l'équipe pédagogique qui intervient de façon récurrente dans la formation au cours d'une réunion pluridisciplinaire. Un questionnaire de satisfaction est remis à chaque apprenant en fin de formation. Le bilan de chaque module est réalisé avec les intervenants concernés. L'évaluation des compétences par les responsables des apprenants sur le terrain, à distance de la formation, est discutée dans un échange constructif avec les cadres formateurs responsables des modules et le directeur de l'institut de formation.

L'analyse des données recueillies au cours de ces différents temps d'évaluation permet d'évaluer la qualité de l'accueil, du suivi pédagogique par le cadre référent et des ressources à disposition de l'apprenant et de mettre en œuvre des axes d'amélioration ou d'innovation après réflexion en équipe pédagogique. Elle permet également l'évaluation de son ressenti face aux différents dispositifs d'apprentissage et de son degré de progression.

Le projet est élaboré dans le respect des critères qualité suivants :

| Critères    | Indicateurs   |
|-------------|---|
| Conformité  | S'appuie sur le référentiel des formations pour l'obtention du diplôme visé,<br>Énonce les modalités de son élaboration et de sa mise en œuvre,<br>Est actualisé chaque année.  |
| Pertinence  | Tient compte des évolutions de la société (politique de formation, santé, innovations pédagogiques, technologiques...) et des besoins en formation<br>Répond à l'orientation philosophique institutionnelle explicitée<br>Tient compte des bilan pédagogiques réalisés après chaque session de formation et en fin de module.<br>Énonce les intentions et les principes pédagogiques visant l'atteinte des objectifs de formation<br>Explicite les choix de l'enseignement théorique et pratique dans l'alternance de formation |
| Cohérence   | Répond aux critères de compétences professionnelles attendues sur le terrain<br>Répond aux nécessaires évolutions pédagogiques<br>Explicite clairement le dispositif d'évaluation des apprenants et du suivi pédagogique, au regard du projet élaboré.  |
| Faisabilité | Énonce les ressources disponibles (moyens humains et matériels)<br>Décrit l'organisation de l'équipe pédagogique et de l'accompagnement des apprenants  |
| Efficiences | Intègre la dimension économique, notamment le rapport qualité/coût de la formation  |

---

## CONVENTION DE CREATION DU CFA

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, notre organisme Codév a entamé les démarches afin de pouvoir devenir CFA et ainsi, étendre son offre de formation à l'apprentissage, afin notamment de pouvoir accompagner le jeune public vers des formations rémunérées. L'autorisation de l'ouverture aux contrats d'apprentissage a été fourni conjointement par la DIRECCTE puis par le service du Rectorat dédié, le DAES, par la délivrance d'un numéro UAI (0134288R).

Dans le cadre de cet accord, Codév s'engage au respect de la loi régissant la gestion d'un CFA. Conformément aux articles R6233 -31 jusqu'à R6233-45, et conformément à l'article 24 de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, l'organisme de formation Codév a réalisé les actions suivantes pour devenir CFA :

- Modification des statuts, faisant apparaître clairement l'apprentissage dans l'intitulé de son activité principale (Article L. 6231-5)
- Création d'une comptabilité analytique propre au CFA (Article L. 6231-4)
- Mention sur notre façade de la devise de la République : « Liberté, Egalité, Fraternité » (Article L. 6231-7)
- Installation d'un drapeau Français et Européen sur la façade (Article L. 6231-7)
- Affichage visible de la DDHC du 26 août 1789 au sein de nos locaux (Article L. 6231-7)
- Respect des missions incombant à un CFA, dans le sens de l'Article L.6231-2 (Voir section suivante)
- Création d'un Conseil de perfectionnement comme prévu par l'Article L.6231-3 (Voir section suivante)

---

## MISSIONS DU CFA

---

Art. L. 6231-2 : Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

**1°** D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap

*L'accompagnement est au cœur de la philosophie de Codév. Un référent administratif et un référent entreprise sont à la disposition des apprentis afin de les accompagner dans leur démarche administrative et dans leur recherche d'entreprise. Par ailleurs, un référent pour les personnes en situation de handicap est désigné et formé afin d'accompagner ce public.*

**2°** D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur

*Le référent entreprise met à la disposition des apprentis la liste des entreprises partenaires de Codév et les accompagne dans le déroulement de leurs entretiens en vue de faciliter l'intégration et la signature de contrat d'apprentissage.*

**3°** D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage

*Lors de l'établissement du contrat d'apprentissage, le référent entreprise se met en contact avec le maître de stage de l'apprenti : en amont, il lui transmet une fiche de liaison ainsi qu'une fiche explicative du rôle du tuteur. Pendant l'apprentissage, le référent reste en contact avec le maître d'apprentissage par téléphone et se déplace au moins une fois sur le lieu de réalisation de l'apprentissage pendant la durée du contrat, de préférence au milieu. Une fois le contrat terminé, un bilan est effectué avec tous les acteurs du contrat.*

**4°** D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel

*Dès le démarrage de la formation, un livret récapitulatif des différentes aides et droits auxquelles le salarié peut prétendre est remis à chaque apprenti. Une fiche récapitulative des droits et des devoirs est également envoyée à chaque apprenti. Enfin, Dans le cadre du module PSE (Prévention, Santé et Environnement), les premiers cours abordés sont sur le thème de la santé et de la sécurité en milieu professionnel.*

**5°** De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1

*L'accompagnement est assuré par Codév tout au long de la durée d'une session de formation. Les ruptures de contrats donnent lieu à des réunions afin de déterminer les raisons et les solutions à ses ruptures. Une recherche active d'un autre employeur sera alors entreprise afin de permettre à l'apprenti de continuer la formation sereinement.*

**6°** D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage

*Dès le démarrage de la formation, un livret récapitulant les différentes aides auxquelles l'apprenti peut prétendre est remis à chaque apprenti. Un référent est désigné et connu au sein du centre de formation pour être à l'écoute de l'apprenti et de l'accompagner dans la recherche de solution. Si une autre structure, telle que la mission locale, accompagne déjà l'apprenti, des contacts sont établis entre le conseiller et le tuteur. De manière générale, la bienveillance ambiante permet d'établir un cadre propice à la résolution de problématiques.*

**7°** De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers

**8°** D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis

**9°** De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité

*La lutte contre les discriminations est le sujet d'un cours dans le cadre de la PSE. En outre, une intervention est prévue chaque année par des formateurs externes spécialisés dans la prévention du sexisme et des discriminations homme-femme, et une autre intervention est prévue dans le cadre de la lutte contre les discriminations raciales et pour la promotion de la diversité.*

**10°** D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité

*Dès le démarrage de la formation, un livret récapitulant les différents programmes internationaux auxquels l'apprenti peut prétendre est remis à chaque apprenti. Le référent de l'apprenant est à sa disposition pour l'accompagner dans l'élaboration d'un programme de mobilité à l'échelle nationale ou internationale.*



**11°** D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance

*Codév réalise exclusivement des formations en présentielle.*

**12°** D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur

*L'évaluation des compétences est réalisée de deux manières : l'évaluation des compétences acquises en cours, par la réalisation de contrôle écrit et oraux tout au long de la formation dont les résultats sont reportés au sein du livret de suivi, et qui donne lieu en cours d'année à l'élaboration d'un bulletin de note, et l'évaluation des compétences acquises en cours de PFMP, établie grâce à la grille d'évaluation des compétences remise lors de la signature de la convention de stage et remplie en fin de stage.*

**13°** D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation

*En cas d'échec à l'examen, une réunion est planifiée avec l'apprenti et l'équipe pédagogique en vue de l'accompagner vers un nouveau projet professionnel en lien avec des organismes spécialisés. Une poursuite d'étude peut être envisagée au sein de Codév en fonction des raisons de l'échec à l'examen.*

**14°** D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

*Dès le démarrage de la formation, un livret récapitulatif des différentes aides auxquelles l'apprenant peut prétendre est remis à chaque apprenti.*

---

## CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

---

Conformément à l'Article L.6231-3, un conseil de perfectionnement est institué au sein du CFA Codév. Celui-ci est constitué :

- Du directeur du centre, Thibaud Denoyer,
- Du président de Codév, Thierry Denoyer,
- Du président du conseil de perfectionnement, élu à la majorité lors de la première réunion du conseil, mandaté à vie,
- De la représentante élue à la majorité des apprentis, désignée lors de la cinquième semaine de formation pour la durée de la formation.

N'y siègent pas : de représentant du personnel (Codév à moins de 11 salariés), de représentant de l'organisme gestionnaire (Codév n'a pas d'organisme gestionnaire), d'organisations syndicales de salariés (les salariés de Codév ne sont pas syndiqués) ni de parents d'apprentis (Codév n'accueillant pas d'apprenti mineur).

Conformément à l'Article R.6233-39, le conseil de perfectionnement se réunira 3 fois dans l'année, dont la 1<sup>er</sup> date est fixée suite à l'élection de la représentante des apprentis, et les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> dates sont fixées lors de la conclusion de la réunion précédente. Une convocation sera transmise à chaque membre du conseil par le président.

Le rôle du Conseil de perfectionnement est fixé aux articles L.6231-3, R6233-40 et R6233-41, qui seront présentés en détail lors de la première réunion du conseil.

---

## *CONCLUSION*

---

Codév s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, visant trois objectifs fondamentaux :

- L'épanouissement des étudiants au sein de nos formations,
- L'obtention du diplôme ou de la certification visée,
- L'adéquation du contenu de la formation aux réalités du monde professionnel

C'est pour y parvenir que ce projet pédagogique a été créé. Il doit être en permanence en mouvement suite aux réflexions de l'équipe de Codév. Chaque personne doit pouvoir donner son avis. Tout questionnement doit être posé en réunion d'équipe pour pouvoir en discuter.