

Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles



FORMATION CERTIFIANTE RECONNUE PAR FRANCE COMPETENCES
inscrite au Registre Spécifique – RS 6288

Programme et référentiel de certification
Inscription et financement

Sessions 2024

6 jours de formation – 42h

- **PARIS :**
 - 5 - 6/02 + 11-12/03 + 2-3/04
 - 19-20/09 + 17-18/10 + 21-22/11
- **LIMOGES :** 18 - 20/09 + 18 -20/11
- **MARSEILLE :**
 - 22-24/01 + 21 -23/02
 - 10-12/04 + 13 -15/05
- **NANCY :** 6-7/05 + 3-4/06 + 1-2/07



Résumé de la formation certifiante AGAP

Compétences acquises

1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap.

2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques.

3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.



Sessions 2024

6 jours de formation - 42h

- PARIS :
 - 5 - 6/02 + 11-12/03 + 2-3/04
 - 19-20/09 + 17-18/10 + 21-22/11
- LIMOGES : 18 - 20/09 + 18-20/11
- MARSEILLE :
 - 22-24/01 + 21 -23/02
 - 10-12/04 + 13 -15/05
- NANCY : 6-7/05 + 3-4/06 + 1-2/07

+ 1 journée de certification en visioconférence



Psychologue,

attesté par le numéro ADELI

Groupe de 6 à 12 participants

Vous êtes en situation de handicap ?

Contactez-nous à siege@ffpp.net



TARIFS 2023

Adhérent FFPP : 1843€ nets

Non-adhérent : 2523€ nets

L'obtention du certificat est conditionnée à la réussite à 2 épreuves : écrit de synthèse et présentation orale.

Sommaire

p. 1

Présentation de la FFPP

p. 2

Introduction à la formation

p. 3

Contenu de la formation

p. 4

Référentiel de certification

p. 7

Guide de l'évaluation

p. 12

Inscription et financement

Annexe 1

Référentiel de certification

Annexe 2

**Grille d'auto-évaluation du
candidat**

Annexe 3

**Grille d'évaluation de l'écrit de
synthèse**

Annexe 4

**Grille d'évaluation des
compétences**

La Ffpp...

Créée en 2003, dans une dynamique fédérative pour la profession et la discipline, la FFPP rassemble praticiens et universitaires qui choisissent de réfléchir et d'œuvrer ensemble pour donner à la Psychologie une visibilité, une cohérence et une représentativité sociale qui doivent encore se renforcer.

De la conception des programmes universitaires à celle des pratiques professionnelles, de l'organisation de la formation continue aux conditions du marché de l'emploi, des concertations et négociations avec les instances tutélaires aux interventions médiatiques, des textes de loi aux applications pratiques et à la déontologie, les psychologues veulent être responsables de leur discipline et impliqués dans ce qui les concerne directement.

**« FÉDÉRONS-NOUS POUR UN TITRE UNIQUE
ET DES PRATIQUES AU SINGULIER.
ENGAGEONS-NOUS POUR UNE PSYCHOLOGIE PLURIELLE. »**

Notre projet

- Se reconnaître ensemble comme professionnels au service d'une même Science humaine, riche et complexe, dans les fondamentaux communs et indissociables dont le Code de déontologie est la clé de voûte (cf. Onglet Déontologie).
- Rassembler psychologues individuels et organisations de psychologues (associations et syndicats), dans le respect et la reconnaissance de la diversité des pratiques, la multiplicité des méthodes, la pluralité des modèles de référence et les spécificités des champs d'exercice.

Nos actions

- S'affirmer comme un interlocuteur majeur dans les débats qui concernent la profession ;
- Représenter la profession auprès des autorités ;
- Représenter la France au sein de l'EFPA (European Federation of Psychologists' Associations) ;
- Soutenir les organisations de psychologues et développer les dynamiques des régions et des organisations ;
- Promouvoir la déontologie de la profession ;
- Soutenir les étudiants en psychologie

Depuis janvier 2022, la Ffpp est reconnue QUALIOP1 pour la catégorie **ACTION DE FORMATION**

Introduction à la formation

Les professionnels de la santé, de l'éducatif, du travail social, sont souvent confrontés à des situations difficiles dans lesquelles ils peuvent se sentir piégés, démunis, voire sidérés. Pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, ils perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs des nouveaux managements, la souffrance au travail s'intensifie.

Ils ont besoin d'un lieu où pourront s'exprimer leurs interrogations, leurs plaintes et leurs désirs. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques.

À partir des problèmes soulevés ou de questions identifiées, une réflexion est alors menée, permettant d'établir une liaison entre savoirs et actions. La « pratique réflexive » amène le professionnel à réfléchir sur sa propre pratique de manière critique et constructive pour analyser et améliorer ses actions.

Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites. L'animateur en est le garant. C'est lui qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés. C'est par sa connaissance théorique et son expérience pratique spécifiques que le psychologue sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de pratiques professionnelles.

Cette certification valide des compétences complémentaires au métier de psychologue. Elle permet d'acquérir une expérience pratique et des connaissances théoriques suffisantes pour poser les bases et animer des groupes d'analyse des pratiques professionnelles. Les formateurs, eux-mêmes psychologues praticiens, proposent une approche rigoureuse et pratique de cet exercice particulier qu'est l'animation d'un groupe d'analyse des pratiques professionnelles.

L'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles constitue un outil des psychologues de plus en plus demandé dans les institutions.

Pré-requis :

Avoir le titre de psychologue attesté par le numéro ADELI

Durée de la formation : 42 heures

6 jours répartis en deux ou trois modules (présentiels) + 1 jour de certification (visio)

Contenu de la formation

Le psychologue, dans sa formation initiale et quel que soit le champ théorique ou le domaine d'exercice, est peu préparé à l'animation de groupes d'analyse de la pratique professionnelle. Pourtant, il est régulièrement sollicité, reconnu compétent pour répondre aux demandes d'institutions dont les équipes sont souvent confrontées à des situations difficiles dans lesquelles elles peuvent se sentir piégées, démunies voire sidérées. Les professionnels pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs de nouveaux managements, l'intérêt et le sens du travail se diluent, induisant parfois une importante démotivation. Ils ont besoin d'un lieu où ils pourront retrouver le sens de leurs missions, leur confiance et leur estime professionnelles. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques.

Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites.

Le psychologue qui anime le groupe en est le garant. C'est lui/elle qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés, c'est par sa connaissance théorique, sa déontologie et son expérience pratique spécifiques qu'il sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de la pratique.

Thématiques abordées pendant la formation :

- Prise de contact, présentations professionnelles et recensement des cursus, parcours, pratiques, connaissances théoriques des participants.
- Analyse de la demande, des attentes et réflexion sur l'analyse de la demande par rapport à une formation, une intervention, d'une manière plus générale.
 - Échanges et temps de réflexion sur les pratiques du psychologue en lien avec les dimensions groupales.
 - De la commande à la demande, savoir évaluer les différents niveaux : la commande des dirigeants d'établissement, la demande des équipes, la demande explicite, la demande implicite.
 - Étude du dispositif : cadres/méthodologie/temporalité.
 - Construire un cahier des charges et/ou une proposition d'intervention.
 - Les conditions d'intervention (déontologie, confidentialité, articulation avec la direction...).
- Apports complémentaires théorico-pratiques sur les notions de groupe, équipe, institution, organisation.
 - Définir ce qu'est une théorie et ce qu'est une pratique et comment l'analyser.
 - Situation du GAP dans l'évolution sociétale et du fonctionnement des institutions.
 - Définition des différents types de groupes rencontrés
 - Effets et intérêt du travail en groupe. Que va permettre le travail de l'analyse de la pratique en groupe ?
 - La posture spécifique de l'animateur, son statut, la spécificité de l'écoute.

Référentiel de certification

1- Compétences acquises

C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap.

C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques.

C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.

2- Modalités de certification

La certification s'obtient à l'issue de 2 épreuves :

Epreuve 1

Travail d'analyse professionnelle qui est un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue et réellement animée par le candidat.

Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit.

Cet écrit est remis 15 jours avant l'oral aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve orale.

C'est la présentation d'une animation d'un groupe d'analyse de pratiques professionnelles que le candidat a vraiment réalisée.

Il doit en expliquer le contexte, présenter le nombre de participants et leurs attentes, le déroulé de sa séance, les problématiques rencontrées, les solutions apportées.

Ce travail comporte obligatoirement une production concrète d'outils mis en place et un bilan de ses propres pratiques.

Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation, la Ffpp lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel.

Epreuve 2

Présentation orale du cas réel évoqué dans le dossier remis aux membres de jury. Le candidat doit reprendre les points clés du cas vécu ou du cas fictif, argumenter ses choix et présenter sa méthode d'animation et les difficultés éventuelles rencontrées.

Durée de l'épreuve : 30 minutes réparties de la façon suivante :

- 10 min de présentation (avec diaporama, vidéo, fiche...)
- 20 min d'échanges avec le jury

Modalité : Distanciel sur zoom avec contrôle des identités par caméra.

La partie "guide de l'évaluation" présente le contenu précis attendu pendant les épreuves (voir page 7).

3- Critères de réussite

La note minimum de 84/105 est nécessaire pour obtenir la certification (voir grilles en annexe).

C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap.

- Le candidat a mené un entretien de cadrage avec le commanditaire pour élaborer un cahier des charges dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants...), la présence éventuelle de personnes en situation de handicap, les aménagements nécessaires pour les intégrer dans l'atelier, le contexte et la problématique à aborder (souffrance, violence, blocage, échec...).
- Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique...) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instance spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi...).
- Il a constitué une « base documentaire » (articles, bibliographie...) en référence au sujet traité afin d'alimenter les échanges et les réflexions des participants dans le cadre de l'animation.
- Le candidat fait un tour de table pour que chaque participant se présente et exprime ses attentes (cursus, parcours, pratique...) afin de vérifier la cohérence des attendus et de l'animation proposée.
- Il présente le déroulé de la séance en tenant compte des attentes exprimées et en présentant les bénéfices et les limites de l'analyse de pratique (la démarche doit être volontaire, relater une expérience vécue, s'assurer que les pratiques de chacun peuvent être transposées à son propre contexte, être dans une démarche d'amélioration, pratiquer une écoute constructive...).
- Il favorise, le cas échéant, l'intégration des personnes en situation de handicap en levant les barrières et les préjugés du groupe, dans une dimension individuelle et collective.
- Il maîtrise les techniques de gestion de situations délicates et de conflits éventuels pour construire une relation bienveillante et efficace entre les participants afin de permettre à chacun de s'exprimer sans jugement de la part des autres participants et dans le respect de confidentialité.

C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques.

- Le candidat adopte la posture de l'animateur du groupe en étant conscient de son statut et du rôle qu'il va avoir à jouer.
- Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées et un climat de confiance est établi (confidentialité des propos, cadre déontologique, tolérance, écoute active, prise de parole coordonnée...).
- Il crée une dynamique de groupe en passant la parole à chaque participant et en accordant un temps de paroles équitable à chacun, tout en gardant à l'esprit les objectifs de ce groupe d'échanges de pratiques.
- Il gère l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs...) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.

C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.

- Il présente les problèmes soumis à échanges en précisant le contexte et les circonstances.
- Il laisse, à tour de rôle, chaque participant exposer et argumenter sa pratique ou sa difficulté dans le cas évoqué en faisant respecter les règles de participation dans le groupe (prise de parole coordonnée, constructive, et dans un temps équitable).
- Il fait réagir les autres participants qui souhaitent commenter ou enrichir les propos, sans jugement et dans la bienveillance
- Il reformule, restitue les expériences de chaque participant afin que celui-ci se sente entendu, provoque la réflexion et l'analyse constructive de ce qui vient d'être présenté.
- Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées, consensuelles si possible.
- Il aide le participant à prendre du recul sur ses propres pratiques en écoutant et en tenant compte des réactions des autres participants.
- Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, par la méthode des petits pas, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables.
- Il les aide à mettre en place des modalités de suivi des améliorations envisagées (mesure d'impact, retour d'expérience, auto-critique de ses pratiques, enquête de satisfaction...).
- Il encourage chaque participant dans une démarche engagée pour une appropriation de pratiques nouvelles et un passage à l'action réaliste par rapport à ses propres contraintes.
- Il évalue, en fin de séance, les points forts de son intervention et ses points d'amélioration.

Le référentiel de certification est présent en annexe 1, p.13

Guide de l'évaluation

Cette partie présente les aspects administratifs liés à l'évaluation ainsi que le contenu précis attendu dans le dossier et lors de l'épreuve orale.

1- Organisation de l'évaluation : aspects administratifs

Composition et rôle du jury lors de l'évaluation

Le jury est composé de 3 membres, experts du domaine dont 2 professionnels extérieurs à la Ffpp, composé comme suit :

- Ces professionnels seront sélectionnés parmi des professionnels en exercice et notamment des psychologues qui pratiquent depuis 3 ans au moins l'animation de groupes d'analyse de pratique.
- Par souci d'impartialité, ne pourront faire partie du jury, ni des formateurs ayant formé le groupe d'apprenants, ni, par extension, un professionnel qui est intervenu auprès des candidats.

Convocation et organisation des épreuves d'évaluation

L'évaluation de la maîtrise des compétences visées par la certification est organisée dans les 2 mois après la fin de la formation, afin de laisser au candidat, le temps de la mise en pratique et la rédaction du cas réel choisi.

La date des épreuves lui est communiquée au plus tard le dernier jour de la formation. La convocation à l'épreuve orale est envoyée au candidat par courriel par le Siège de la FFPP au plus tard un mois avant l'épreuve.

La certification s'obtient à l'issue de 2 épreuves :

EPREUVE 1 : ÉCRIT DE SYNTHÈSE D'UNE SÉANCE

Il s'agit d'un travail d'analyse professionnelle sous la forme d'un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue réellement par le candidat.

Cet écrit est transmis par courriel à l'adresse siege@ffpp.net, **15 jours avant l'oral**. Le Siège se charge de la transmission aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve. **Le candidat a 6 semaines maximum après la sortie de la formation pour rédiger ce document.**

Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation, la Ffpp lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel.

Le cas fictif sera donné 15 jours après la sortie de la formation, dans le cas où le candidat ne peut pas organiser de séance réelle.

Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit (voir annexe 3, page 19).

ÉPREUVE 2 : PRÉSENTATION ORALE DE L'ANIMATION RÉALISÉE

Présentation orale du cas réel (ou fictif) évoqué dans l'écrit de synthèse d'une séance, remis aux membres de jury.

Le candidat doit reprendre les points clés du cas, argumenter ses choix et présenter sa méthode d'animation et les difficultés éventuelles rencontrées.

Durée de l'épreuve : 30 minutes réparties de la façon suivante :

- 10 min de présentation (avec diaporama, vidéo, fiche si besoin...)
- 20 min d'échanges avec le jury

L'épreuve est organisée en distanciel via zoom avec vérification de l'identité par caméra. Le candidat s'assure des moyens matériels à sa disposition pour le jour de l'épreuve.

La notation est effectuée au moyen d'une grille certificative de compétences (voir annexe 4, page 20).

Le barème de ces grilles est le suivant :

- Une compétence acquise est notée 5 points
- Une compétence en cours d'acquisition est notée 3 points
- Une compétence non acquise est notée 0 point

Le candidat doit obtenir minimum 80% de la totalité des points pour obtenir la certification soit 84 points au minimum sur 105 points au total.

Document de fin de formation et procédure de rattrapage

A l'issue des épreuves de certification, le jury prendra la décision finale d'octroi (ou non) de la certification.

Les candidats sont informés des résultats, par courriel du Siège de la FFPP (avec accusé de réception), dans les 15 jours qui suivent les épreuves finales.

En cas de validation de la certification, le candidat reçoit un certificat de réussite à la certification « Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles ».

En cas de non-validation de la certification, un rattrapage est proposé. Le candidat doit en faire une demande écrite dans les 15 jours qui suivent les résultats de la certification.

Le candidat prendra les mesures nécessaires pour être supervisé dans sa pratique de l'analyse de pratique par le psychologue de son choix (hors formateurs). Il remettra une attestation de supervision au responsable de l'organisation des épreuves.

Il pourra alors se présenter à nouveau aux épreuves finales de certification, lors d'une prochaine session.

2- Contenu attendu dans l'écrit de synthèse

Les éléments décrits ci-dessous doivent apparaître dans le dossier du candidat.

La couverture

Elle comprend : le logo de la FFPP ; le titre explicite du document, indiquant par exemple, le contexte de l'analyse de pratiques ou quelques mots clés de la problématique ; le nom et prénom(s) du stagiaire ; les noms, prénoms et titres des divers membres du jury ; les dates de remise et de soutenance.

Remerciements

Ils sont laissés à l'appréciation du stagiaire et doivent respecter les règles déontologiques de la profession de psychologue, en particulier le secret professionnel et l'anonymat.

Toutes les personnes citées nommément dans cette partie doivent avoir donné leur consentement en amont.

Sommaire

Le sommaire comporte au maximum 3 niveaux de titres, la pagination pour chaque titre et chaque sous-titre, la table des annexes si nécessaire.

Le document est ensuite composé de 4 parties théorico-pratiques qui permettront de montrer au jury l'acquisition des compétences à l'issue de la formation. Il s'agit d'une synthèse qui permet l'ouverture de la discussion avec le jury lors de la soutenance. Les éléments présentés dans cet écrit n'ont donc pas vocation à être exhaustifs. Néanmoins, le candidat s'attachera à présenter des éléments précis et objectivables.

Par soucis de confidentialité, l'anonymat des personnes nommées dans le document sera respecté.

Introduction

Cette partie doit permettre de comprendre les enjeux de l'intervention de l'animateur de groupe d'analyse de pratiques professionnelles. Ainsi, il y sera fait l'analyse de la demande et du cadre professionnel dans lequel s'inscrivent ses interventions. Le psychologue-animateur de groupe indiquera également le nombre de séances réalisées avec le groupe, la problématique de départ.

Description et présentation d'une mise en situation d'animateur de groupes d'analyse de pratiques.

Cette partie présente une séance d'analyse des pratiques plus en détails. Sans nécessairement la retranscrire de façon chronologique, elle permet de retracer les éléments principaux de la dynamique de groupe et l'analyse qui en est faite, la mise en place d'un cadre de confiance propice aux échanges etc... Cette partie est capitale pour montrer au jury l'acquisition des compétences d'animateur d'analyse de pratiques. Elle permet de lier les éléments concrets qui se sont manifestés le jour de la séance avec le groupe aux éléments théoriques de l'analyse de pratiques professionnelles. Le psychologue-animateur peut se reporter à la grille d'évaluation pour avoir des indications du contenu attendu.

L'analyse de la pratique d'animateur de groupes d'analyse de pratiques -GAP - et positionnement du stagiaire

Dans cette troisième partie, le stagiaire amène les éléments d'analyse qui concernent sa posture vis-à-vis du groupe, son analyse des compétences acquises et celles qui sont encore en développement.

Bilan professionnel et personnel de cette nouvelle activité et conclusion

Dans la dernière partie du document, le stagiaire fait état du bilan global qu'il tire de la formation et des premières mises en application. Il indique également les perspectives d'évolution qu'il envisage à la suite de cette formation.

Enfin, le document est constitué de la bibliographie (obligatoire) et des annexes (éventuellement).

Bibliographie :

Elle est obligatoire et doit comporter toutes les références citées dans le texte. Elle doit être écrite aux normes APA.

Annexes :

Elles doivent être précédées d'une table des annexes qui doit également apparaître dans le sommaire général. Elles doivent être paginées en chiffres arabes, et toutes être citées dans le document. Les notes de bas de page doivent renvoyer précisément aux pages des annexes correspondantes.

Les annexes ne sont pas indispensables : elles seront en nombre limité et le corps du texte doit pouvoir être lu et compris sans lecture des annexes. Les annexes permettent d'illustrer ou de compléter un propos présent dans le corps du document, par exemple un schéma permettant l'analyse d'une situation.

Le recours aux annexes doit respecter les règles déontologiques de la profession de psychologues.

Le candidat remplira une grille d'auto-évaluation qu'il joindra dans les annexes de son dossier (voir grille annexe 2 page 18).

3- Les éléments formels de l'écrit de synthèse

Ici sont regroupés tous les éléments permettant une mise en forme standardisée du texte. Ils correspondent globalement aux normes d'écriture APA.

L'écrit de synthèse est composé de **5 à 10 pages, hors annexes**. Il doit permettre l'ouverture de la discussion avec le jury lors de la soutenance. Il n'a donc pas vocation à être exhaustif.

Synthèse des éléments formels :

- Marges de la page : 2,5 cm haut, bas ; 2 à 2,5 cm pour les côtés gauche et droite
- Alignement : justifié
- Interligne : 1,5
- Police : times new roman (12 pts) ou calibri (11pts)

- Pages numérotées (haut de page, à droite)
- Possibilité d'intégrer un en-tête à condition qu'il soit pertinent (titre des parties/chapitres par exemple)
- Pour la mise en forme des paragraphes, retrait de première ligne de 0.5 pt à 1 pt maximum
- Mise en forme des illustrations et tableaux : Les illustrations et tableaux doivent être titrées, référencées, légendées, datées directement sous leur cadre, selon les normes APA.
- Toute photographie prise pendant lors des séances d'analyse de pratiques professionnelles doit faire l'objet d'une autorisation préalable. Les photographies des participants aux séances sont interdites.

4- Déroulement de l'oral

La soutenance dure environ 30 minutes, soit environ 10 minutes d'exposé et 15 à 20 minutes d'entretien suite à quoi le jury délibère.

La soutenance ne consiste pas en une relecture publique des éléments décrits dans le document. Le stagiaire peut donc adopter un plan de soutenance différent de celui du document. Le stagiaire insistera en particulier sur l'analyse de sa position d'animateur et sur le bilan qu'il peut tirer du suivi de cette formation.

Les attentes pour la soutenance sont les suivantes :

- Présentation rapide des grandes lignes du travail écrit
- Recul et distance par rapport au document écrit, permettant de donner un bilan plus complet des acquis et des compétences à consolider
- Prolongements et perspectives suite à la formation

Le jury appréciera la qualité de l'expression et de la communication, ainsi que la capacité à argumenter les réponses aux questions posées à l'aide des théories et de la mise en pratique. Il remplira une grille certificative pour chaque candidat et l'enverra par courriel au siège de la FFPP.

Les grilles d'appréciation de l'écrit de synthèse et d'appréciation des compétences pourront être communiquées au stagiaire sur demande auprès du Siège de la FFPP.

Inscription et financement de la formation

La demande d'inscription à la formation est à réaliser directement sur le [site de la FFPP](#).

Les personnes en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers sont invitées à prendre contact, au plus tôt, directement avec le siège afin d'être accueillies dans les meilleures conditions.

La formation "animer des groupes d'analyse de pratiques professionnelles est éligible aux financements (total ou partiel) suivants :

- Financement sur fonds propres du stagiaire (payable en trois fois);
- Financement par l'employeur (privé ou public - mandat administratif accepté) à l'issue de la formation;
- Financement par pôle emploi (cas des psychologues demandeurs d'emploi - voir conditions avec votre conseiller pôle emploi) : prévoir 15 jours à un mois de délai de réponse de pôle emploi;
- Financement par le FIF-PL (pour les psychologues en exercice libéral) : aide au financement apportée après le financement de la formation;
- Financement par le Compte Personnel de Formation (voir moncompteformation.gouv.fr pour vos droits) : prévoir un délai de 4 à 6 semaines pour l'accord de financement. Ce financement vous engage à vous présenter à la certification;
- Financement par le CPF (reste à charge selon le solde de votre CPF). *Le tarif indiqué sur la plateforme "moncompteformation" est le tarif non-adhérent. Mais le tarif adhérent peut vous être appliqué au moment de la validation de l'inscription.*

Quel que soit votre mode de financement, vous bénéficiez (ou votre financeur) d'un tarif spécifique si vous êtes adhérent.

Tarif adhérent 2024 : 1843 euros nets

Tarif non-adhérent 2024 : 2523 euros nets

Annexe 1 : référentiel de certification

INTITULÉ DE LA CERTIFICATION

Animer un groupe d'analyse de pratiques professionnelles

Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir desquels le dispositif de formation visant la certification est initié :

Les professionnels de la santé, de l'éducatif, du travail social, sont souvent confrontés à des situations difficiles dans lesquelles ils peuvent se sentir piégés, démunis, voire sidérés. Pris dans l'agir et la nécessité de la réponse immédiate, ils perdent peu à peu le sens de leurs actions. Devant les contraintes de plus en plus complexes, sinon paradoxales de l'institution, devant les impératifs des nouveaux managements, la souffrance au travail s'intensifie.

Ils ont besoin d'un lieu où pourront s'exprimer leurs interrogations, leurs plaintes et leurs désirs. Un lieu de réflexion où ils pourront prendre le recul nécessaire pour nommer leurs affects et effectuer un travail de symbolisation quant à leurs pratiques.

À partir des problèmes soulevés ou de questions identifiées, une réflexion est alors menée, permettant d'établir une liaison entre savoirs et actions. La « pratique réflexive » amène le professionnel à réfléchir sur sa propre pratique de manière critique et constructive pour analyser et améliorer ses actions.

Le groupe est ce lieu d'expression, d'échange, de soutien et de définition des limites. L'animateur en est le garant. C'est lui qui porte l'assurance que les cadres seront posés et respectés. C'est par sa connaissance théorique et son expérience pratique spécifiques que le psychologue sera qualifié plus qu'un autre professionnel pour animer les groupes d'analyse de pratiques professionnelles.

Cette certification valide des compétences complémentaires au métier de psychologue. Elle permet d'acquérir une expérience pratique et des connaissances théoriques suffisantes pour poser les bases et animer des groupes d'analyse des pratiques. Les formateurs, eux-mêmes psychologues praticiens, proposent une approche rigoureuse et pratique de cet exercice particulier qu'est l'animation d'un groupe d'analyse des pratiques.

L'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles constitue un outil des psychologues de plus en plus demandé dans les institutions.

Prérequis

Avoir le titre de psychologue attesté par le numéro ADELI

Annexe 1 : référentiel de certification

RÉFÉRENTIELS		
Référentiel de compétences	Modalités	Référentiel de certification
<p>C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de paroles de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap</p>	<p>La certification s'obtient à l'issue de 2 épreuves :</p> <p>1/ Épreuve 1 :</p> <p>Travail d'analyse professionnelle qui est un écrit de synthèse d'une séance d'animation de groupe d'analyse de pratiques professionnelles vécue et réellement animée par le candidat.</p> <p>Les correcteurs disposent d'une grille d'appréciation de cet écrit.</p> <p>Modalité E1 : Cet écrit est remis 15 jours avant l'oral aux membres de jury pour qu'ils puissent le lire avant l'épreuve orale.</p> <p>C'est la présentation d'une animation d'un groupe d'analyse de pratiques professionnelles que le candidat a vraiment réalisée.</p> <p>Il doit en expliquer le contexte, présenter le nombre de participants et leurs attentes, le déroulé de sa séance, les problématiques rencontrées, les solutions apportées.</p>	<p>Le candidat a mené un entretien de cadrage avec le commanditaire pour élaborer un cahier des charges dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants...), la présence éventuelle de personnes en situation de handicap, les aménagements nécessaires pour les intégrer dans l'atelier, le contexte et la problématique à aborder (souffrance, violence, blocage, échec...)</p> <p>Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique...) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instance spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi...)</p> <p>Il a constitué une « base documentaire » (articles, bibliographie...) en référence au sujet traité afin d'alimenter les échanges et les réflexions des participants dans le cadre de l'animation</p> <p>Le candidat fait un tour de table pour que chaque participant se présente et exprime ses attentes (cursus, parcours, pratique...) afin de vérifier la cohérence des attendus et de l'animation proposée.</p>

Annexe 1 : référentiel de certification

	<p>Ce travail comporte obligatoirement une production concrète d'outils mis en place et un bilan de ses propres pratiques.</p> <p>(Voir guide d'élaboration du dossier écrit joint en annexe)</p> <p>Dans le cas exceptionnel où le candidat n'a pas pu mettre en pratique réelle une animation de groupe avant l'épreuve d'évaluation, l'organisme certificateur lui fournit un cas fictif. Celui-ci est analysé par le candidat selon les mêmes critères qu'un cas réel.</p>	<p>Il présente le déroulé de la séance en tenant compte des attentes exprimées et en présentant les bénéfices et les limites de l'analyse de pratique (la démarche doit être volontaire, relater une expérience vécue, s'assurer que les pratiques de chacun peuvent être transposées à son propre contexte, être dans une démarche d'amélioration, pratiquer une écoute constructive...)</p> <p>Il favorise, le cas échéant, l'intégration des personnes en situation de handicap en levant les barrières et les préjugés du groupe, dans une dimension individuelle et collective.</p> <p>Il maîtrise les techniques de gestion de situations délicates et de conflits éventuels pour construire une relation bienveillante et efficace entre les participants afin de permettre à chacun de s'exprimer sans jugement de la part des autres participants et dans le respect de confidentialité.</p>
<p>C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques</p>	<p>2/ Epreuve 2 :</p> <p>Présentation orale du cas réel évoqué dans le dossier remis aux membres de jury.</p> <p>L'épreuve :</p> <p>Le candidat doit reprendre les points clés du cas vécu ou du cas fictif, argumenter ses choix et présenter sa méthode d'animation et les difficultés éventuelles rencontrées.</p> <p>Durée de l'épreuve : 30 minutes répartie de la façon suivante :</p>	<p>Le candidat adopte la posture de l'animateur du groupe en étant conscient de son statut et du rôle qu'il va avoir à jouer.</p> <p>Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées et un climat de confiance est établi (confidentialité des propos, cadre déontologique, tolérance, écoute active, prise de parole coordonnée...).</p> <p>Il crée une dynamique de groupe en passant la parole à chaque participant et en accordant un temps de paroles équitable à chacun, tout en gardant à l'esprit les objectifs de ce groupe d'échanges de pratiques.</p>

Annexe 1 : référentiel de certification

	<p>- 10 min de présentation (avec diaporama, vidéo, fiche...)</p> <p>- 20 min d'échanges avec le jury</p> <p>Modalité E2 : Distanciel sur zoom avec contrôle des identités par caméra.</p>	<p>Il gère l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs...) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.</p> <p>Il présente les problèmes soumis à échanges en précisant le contexte et les circonstances</p> <p>Il laisse, à tour de rôle, chaque participant exposer et argumenter sa pratique ou sa difficulté dans le cas évoqué en faisant respecter les règles de participation dans le groupe (prise de parole coordonnée, constructive, et dans un temps équitables).</p> <p>Il fait réagir les autres participants qui souhaitent commenter ou enrichir les propos, sans jugement et dans la bienveillance</p> <p>Il reformule, restitue les expériences de chaque participant afin que celui-ci se sente entendu, provoque la réflexion et l'analyse constructive de ce qui vient d'être présenté</p> <p>Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées, consensuelles si possible.</p> <p>Il aide le participant à prendre du recul sur ses propres pratiques en écoutant et en tenant compte des réactions des autres participants.</p> <p>Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, par la méthode des petits pas, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables.</p> <p>Il les aide à mettre en place des modalités de suivi des améliorations envisagées (mesure d'impact,</p>
<p>C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.</p>		

Annexe 1 : référentiel de certification

		<p>retour d'expérience, auto-critique de ses pratiques, enquête de satisfaction...)</p> <p>Il encourage chaque participant dans une démarche engagée pour une appropriation de pratiques nouvelles et un passage à l'action réaliste par rapport à ses propres contraintes</p> <p>Il évalue, en fin de séance, les points forts de son intervention et ses points d'amélioration.</p>
--	--	---

Annexe 2 : grille d'auto-évaluation du candidat

La grille d'auto-évaluation permet au candidat d'apprécier son parcours à l'issue de la formation. Elle est à insérer dans les annexes de l'écrit de synthèse d'une séance.

GRILLE D'AUTO-EVALUATION DU CANDIDAT					
La grille est remplie par le candidat et transmis dans l'écrit de synthèse en annexe.					
<i>Evaluez à quel point vous vous sentez capable de réaliser les différentes étapes de l'analyse de pratiques, en lien avec les objectifs de compétences de la formation : 1 pas du tout capable à 5 tout à fait capable</i>					
	1	2	3	4	5
Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap					
Mener un entretien de cadrage avec le commanditaire					
Choisir l'intervention groupale adaptée					
Appréhender les bénéfices et limites de l'analyse des pratiques					
Elaborer un cahier des charges					
Connaître les risques de l'animation en interne avec son équipe, gérer les risques de conflit dans les équipes					
Elaborer le plan d'évaluation de la formation					
Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques					
Intégrer des notions théorico pratiques sur les notions de groupe, équipe, institution					
Promouvoir La communication dans les groupes					
Connaître les règles d'animation de groupe					
Elaborer les règles de participation					
Gérer l'expression émotionnelle dans le groupe					
Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.					
Faire respecter les règles de participation pour le groupe					
Choisir une situation à traiter					
Gérer la dynamique de groupe					
Mettre en situation et restituer les expériences des stagiaires					
Articuler l'analyse des pratiques avec le code de déontologie					

Annexe 3 : grille d'appréciation de l'écrit de synthèse

La grille d'appréciation de l'écrit de synthèse permet au jury de réaliser une première évaluation du travail du candidat. Elle est remplie par le jury avant l'oral, mais n'est pas transmise au candidat avant la présentation. Elle n'est pas sommative mais seulement formative. Elle peut être envoyée au candidat après la présentation orale, sur demande faite au Siège dans les 15 jours suivants la présentation.

GRILLE D'APPRECIATION DE L'ECRIT DE SYNTHESE				
CRITERES APPRECIATION		Très satisfaisant	Satisfaisant	Pas satisfaisant
Réalisation d'un séance d'animation d'analyse de pratiques				
	Présentation du contexte - Le candidat a mené un entretien de cadrage avec le commanditaire pour élaborer un cahier des charges dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants...)			
	La conceptualisation de la situation clinique (cas présenté) est clairement exprimée, à la lumière des concepts évoqués au cours de la formation			
	Le cas échéant, le candidat évoque la présence de personnes en situation de handicap, et définit le plan d'action envisagé pour les intégrer dans l'atelier			
	Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique...) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instances spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi...)			
	Il a recensé les attentes des participants par rapport à la problématique énoncée			
	Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées ainsi que le cadre déontologique (confidentialité des propos, tolérance, écoute active, non jugement, prises de parole coordonnées...)			
	Le candidat décrit la séance réellement réalisée, en soulignant l'état de la participation des participants, le résumé des échanges, le climat général et les difficultés rencontrées			
	Il explique, s'il y a lieu, comment il a géré l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs...) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.			
	Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, par la méthode des petits pas, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables			
Evaluation de la séance d'animation				
	Il conceptualise les difficultés des participants à la lumière des problématiques institutionnelles et déontologiques			
	Le candidat met en avant l'articulation théorico-clinique			
	Il fait son auto-analyse de la dynamique de groupe, à la lumière des notions vues en formation			
	Il identifie et analyse les freins et les leviers possibles, à la lumière des notions vues en formation			
	Il a identifié et appliqué des outils de résolution de problèmes			
	Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées			
	Il assure la gestion du transfert et du contre-transfert			
	Il décrit sa remise en question et auto-réflexivité			
	Il réalise un positionnement institutionnel vis-à-vis du prescripteur			

Annexe 4 : grille d'évaluation des compétences

La grille d'évaluation des compétences est remplie au moment de la présentation orale faite par le candidat. Il s'agit d'une grille sommative permettant l'acquisition des points nécessaires à la validation de la certification. Le candidat doit obtenir 80% des points pour obtenir la certification.

Nom et Prénom du stagiaire:		Niveaux d'appréciation		
Pratique		Acquis	En cours d'acquisition	Non Acquis
C1 – Élaborer un contexte favorable d'intervention en créant un climat de confiance propice aux échanges sincères et efficaces afin de favoriser la prise de parole de chaque participant pour atteindre l'objectif visé d'amélioration de ses pratiques professionnelles, que ce soit en institution ou dans un groupe constitué de professionnels indépendants, en adaptant, si nécessaire, les conditions d'accueil dans le cas de personnes en situation de handicap	Le candidat a élaboré un cahier des charges après un entretien de cadrage avec le commanditaire (ou étude du cas fictif), dans lequel on trouve le public concerné (typologie des participants, équipe interne, en institution ou groupe d'indépendants...), la présence éventuelle de personnes en situation de handicap, les aménagements nécessaires pour les intégrer dans l'atelier, le contexte et la problématique à aborder (souffrance, violence, blocage, échec...)			
	Il rédige une proposition d'intervention en tenant compte des éléments du cahier des charges (public, nombre de participants, contexte, problématique...) et prévoit éventuellement les aménagements nécessaires pour accueillir des PSH, avec l'aide d'instances spécialisées (AGEFIPH, Médecine du travail, Cap emploi...)			
	Il a constitué une « base documentaire » (articles, bibliographie...) en référence au sujet traité afin d'alimenter les échanges et les réflexions des participants dans le cadre de l'animation			
	Le candidat fait un tour de table pour que chaque participant se présente et exprime ses attentes (cursus, parcours, pratique...) afin de vérifier la cohérence des attendus et de l'animation proposée.			
	Il présente le déroulé de la séance en tenant compte des attentes exprimées et en présentant les bénéfices et les limites de l'analyse de pratique (la démarche doit être volontaire, relater une expérience vécue, s'assurer que les pratiques de chacun peuvent être transposées à son propre contexte, être dans une démarche d'amélioration, pratiquer une écoute constructive...)			
	Il favorise, le cas échéant, l'intégration des personnes en situation de handicap en levant les barrières et les préjugés du groupe, dans une dimension individuelle et collective.			
	Il maîtrise les techniques de gestion de situations délicates et de conflits éventuels pour construire une relation bienveillante et efficace entre les participants afin de permettre à chacun de s'exprimer sans jugement de la part des autres participants et dans le respect de confidentialité			
C2 - Concevoir un cadre pour le groupe en présentant le sujet à traiter, les règles de gestion du groupe (écoute active, répartition du temps de parole, tolérance...) afin de créer une dynamique de groupe et favoriser les échanges et les confrontations de pratiques	Le candidat adopte la posture de l'animateur du groupe en étant conscient de son statut et du rôle qu'il va avoir à jouer			
	Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement énoncées et un climat de confiance est établi (confidentialité des propos, cadre déontologique, tolérance, écoute active, prises de parole coordonnées...)			
	Il crée une dynamique de groupe en passant la parole à chaque participant et en accordant un temps de parole équitable à chacun, tout en gardant à l'esprit les objectifs de ce groupe d'échanges de pratiques			
	Il gère l'expression émotionnelle dans le groupe (colère, mutisme, conflit, pleurs...) afin de permettre à chaque personne concernée de prendre le temps de s'exprimer, de respirer, de lâcher ses émotions et de prendre du recul par rapport à l'affect.			

Annexe 4 : grille d'évaluation des compétences

<p>C3 – Mener une séance type d'analyse des pratiques en soumettant à la discussion les problèmes identifiés afin que chaque participant argumente son point de vue et que chacun puisse en déduire des pistes d'amélioration de ses propres pratiques, en alternant des périodes d'échanges et des périodes réflexives.</p>	Il présente les problèmes soumis à échanges en précisant le contexte et les circonstances			
	Il laisse, à tour de rôle, chaque participant exposer et argumenter sa pratique ou sa difficulté dans le cas évoqué en faisant respecter les règles de participation dans le groupe (prises de parole coordonnées, constructives, et dans un temps équitable)			
	Il fait réagir les autres participants qui souhaitent commenter ou enrichir les propos, sans jugement et dans la bienveillance			
	Il reformule, restitue les expériences de chaque participant afin que celui-ci se sente entendu, provoque la réflexion et l'analyse constructive de ce qui vient d'être présenté			
	Il fait la synthèse des pistes d'amélioration envisagées, consensuelles si possible			
	Il aide le participant à prendre du recul sur ses propres pratiques en écoutant et en tenant compte des réactions des autres participants			
	Il propose que chaque participant définisse ses propres objectifs à atteindre, par la méthode des petits pas, en veillant à ce que ces objectifs soient réalistes et vérifiables.			
	Il les aide à mettre en place des modalités de suivi des améliorations envisagées (mesure d'impact, retour d'expérience, auto-critique de ses pratiques, enquête de satisfaction...)			
	Il encourage chaque participant dans une démarche engagée pour une appropriation de pratiques nouvelles et un passage à l'action réaliste par rapport à ses propres contraintes			
Il évalue, en fin de séance, les points forts de son intervention et ses points d'amélioration				
Autres Remarques:				
		Total général		/105
		Cachet et signature de l'organisme certificateur		
Signatures Nom et Prénom du Jury :				
Pour valider la certification il faut obtenir une note de minimum 84/105				
Méthode de notation : 0 point: La compétence n'est pas acquise et le candidat est incapable de la restituer,				
3 points: La compétence est en cours d'acquisition.				
5 points : La compétence est correctement restituée. Le candidat a su la mettre en oeuvre à chaque fois que ce la était utile.				