

JOURNÉE RÉFÉRENTIEL QUALITÉ

14 DÉCEMBRE 2024

La formation pédagogique



Sommaire

Présentation de la Journée Référentiel.....	3
.1. PROGRAMME ET PARTICIPANT·ES.....	3
Thème : La formation pédagogique.....	3
Programme.....	3
Participant·es.....	4
MOT D'ACCUEIL ET LANCEMENT DE LA JOURNÉE.....	5
Mot d'accueil de Cécilia NICOLAS, directrice d'Estuarium.....	5
Matinée : Apports de connaissances, témoignages sur la formation pédagogique et signatures.....	7
.1. TABLE RONDE	7
Introduction : Thématique, éléments de contexte et objectif de cette table ronde.....	7
Interventions et temps d'échanges : « Conditions, enjeux, opportunités et leviers de formation au sein de nos structures ».....	8
.2. SIGNATURES.....	20
Après-midi : Témoignages, appropriation et nouveaux outils.....	21
Temps de remise en mouvement.....	21
.1. WORLD CAFÉ.....	21
.2. J'AI RDV AVEC VOUS.....	25
.3. TEMPS D'APPROPRIATION.....	27
.4. PRÉSENTATION DU PLAN DE SUIVI DE LA DÉMARCHE.....	28
.5. BILAN DE LA JOURNÉE ET QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION.....	28
.6. PERSPECTIVES.....	29

Présentation de la Journée Référentiel

1. PROGRAMME ET PARTICIPANT·ES

Thème : La formation pédagogique

La Journée Référentiel Qualité de ce samedi 14 décembre 2024 portait sur la formation pédagogique. Cette journée était l'occasion d'approfondir ce 7ème critère du Référentiel Qualité au travers d'apports, d'ateliers de réflexion et d'échanges, s'inscrivant ainsi dans la démarche de progression continue du Référentiel Qualité.

Programme

MATIN 9h30-10h | ACCUEIL autour d'un café

10h-10h30 | Mot d'accueil et Brise glace

10h30 -12h | **Table ronde** : apports de connaissances et témoignages inspirants sur la formation pédagogique : « conditions, enjeux, opportunités et leviers de formation au sein de nos structures », animée par Amandine SMAGGHE (Estuarium - Administratrice du GRAINE). Participants : Jacques BRETAUDEAU (Conseiller en formation professionnelle – CAFOC de Nantes) et Manon CHEREL (Formatrice BPJEPS – CEMEA de St Nazaire)

12h-12h30 | **Signature des (re)validations Référentiel Qualité**

MIDI 12h35-13h45 | Repas sur place par Bocaux locos

APRÈS-MIDI 13h45- 14h15 | **Temps Energizer « pause Yoga »** animé par Cécilia Nicolas, Estuarium

14h15 -15h | **World café**

15h-15h30 | **J'ai RDV avec vous :**

- Témoignage d'Hervé GAUVRIT sur la formation continue avec l'exemple de l'utilisation de son CIF (Congés individuel de formation)
- Témoignage de Thomas CHARLOT sur les apports de la formation pédagogique dans sa pratique

15h30-16h | **Temps d'appropriation**

16h-16h15 | Présentation de l'outil « Plan de suivi de la démarche qualité » par Virginie BRETAUDEAU du GRAINE

16h15-16h30 | **Bilan de la journée, Clôture et perspectives** animé par Amandine SMAGGHE et Cécilia NICOLAS

Participant·es

Présent·es (14)	Lætitia BEVELACQUA-LAFARGUE (Association Hirondelle) Clémence BOUTIN (La Ligue de l'Enseignement de Vendée) Thomas CHARLOT (Alisée) Manon CHEREL (CEMEA , administratrice GRAINE et structure signataire) Hervé GAUVRIT (La Cicadelle) Marilyne HEINRY (CPIE Loire-Océane) Lisa JAMET (LPO Anjou) Cécilia NICOLAS (Estuarium) Nicolas ROUGIER (La Turmelière) Amandine SMAGGHE (Estuarium , administratrice GRAINE) Éléonore VIEZ (Jardin Camifolia) - matin Jacques BRETAUDEAU : CAFOC Estelle BRAULT (GRAINE) - matin Virginie BRETAUDEAU (GRAINE)
Excusé·es (20)	Marie-Lorraine CHARLES (Maison de Loire en Anjou/Loire Odyssée) Sophie DESCARPENTRIES (GRAINE PdL/FRENE) Magali HALGAND CHEMINARD (Compostri) Stéphanie FENEON (Fédération de Maine-et-Loire de Pêche et de Protection du Milieu Aquatique) Corinne AMIGOUET (Maison de l'environnement Angers) Sterenn JAFFRELLOT (Beecap) Hélène BUREL-POIGNANT (France Nature Environnement Sarthe , administratrice GRAINE et structure signataire) Alexandre PIETE (Direction Nature et Jardin – Nantes, observateur au CA GRAINE) Hélène JULLIOT-COUSIN (Mes mots 72) Aude VERHAEGHE (Culture Biome) Emmanuelle EHMIG (Carnuta, Maison de l'Homme et de la forêt) Sonia SINGH (Elise 85) Charlotte LECLERC (Les Petits Débrouillards Grand Ouest) Elsa ROSSIGNOL (GAB 44) Pascal FRION (Le Parc à Cabanes , administrateur GRAINE et structure signataire) Florian BERNARD (Bretagne Vivante , observateur au CA GRAINE) Aurélie FAUQUE (Synergies) Antoine JEAN (CPIE Logne et-Grand-Lieu) Luc ANDRÉ (Route du sel , administrateur GRAINE et structure signataire)

Des participant·es présent·es aux profils variés :

- 10 structures et 11 représentant·es des 31 structures signataires présentes ([en jaune](#) sur la liste)
- 2 administratrices du GRAINE ([en rose](#) sur la liste)

Abréviations :

EEDD : Éducation à l'Environnement et au Développement Durable
EETE : Éducation à l'Environnement et à la Transition Écologique



Dès 9h30, les participant·es étaient accueilli·es à Terre d'Estuaire, centre de découverte de l'estuaire de la Loire, partenaire de l'association Estuarium, missionnée pour l'organisation de cette journée.

MOT D'ACCUEIL ET LANCEMENT DE LA JOURNÉE

Mot d'accueil de Cécilia NICOLAS, directrice d'Estuarium

Cécilia présente Estuarium, association créée en 1996, reconnue par la DRAC¹ et le Rectorat comme centre d'éducation au patrimoine. Aujourd'hui, Estuarium, c'est 3 salarié·es permanent·es et un apprenti au service de la connaissance et de la valorisation du patrimoine estuaire. Réalisation de panneaux d'interprétation du patrimoine, guides, expositions, kit de découverte des paysages..., mais aussi accompagnement des élus·es et des acteur·ices locaux dans leur appropriation et le développement de ce territoire. Enfin, Estuarium c'est de la sensibilisation et de l'éducation au patrimoine, principalement auprès du public scolaire, à terre et sur l'eau pour faire découvrir les différentes facettes de l'estuaire de la Loire. Depuis janvier 2024, Estuarium est hébergé à Terre d'Estuaire, centre de découverte de l'estuaire de la Loire à Cordemais.

C'est la première fois que cette journée est organisée par un membre du réseau en soutien au GRAINE, du fait du congé maternité de Léa. Virginie qui l'a remplacée est arrivée pour la journée Référentiel Qualité de juillet et a fini son contrat sur cette journée de décembre. La boucle est bouclée !

¹ DRAC : Direction régionale des Affaires Culturelles



Brise glace par Amandine SMAGGHE, chargée de l'action éducative à Estuarium :

À partir d'un jeu de mikado géant, organisé dans le hall de Terre d'Estuaire, les participants-es ont fait connaissance. Sur chaque Mikado une question était notée. Ceux qui faisaient bouger les mikados devaient répondre à la question de celui qu'ils avaient tenté d'extraire. Au final, les participant·es se sont toutes et tous pris au jeu en répondant systématiquement à la question de leur mikado et en complétant spontanément avec les réponses aux autres questions.

Certaines questions et la participation au brise glace de Jacques BRETAUDEAU, intervenant, ont permis d'introduire tout naturellement la table ronde.



Matinée : Apports de connaissances, témoignages sur la formation pédagogique et signatures

1. TABLE RONDE

Animatrice : Amandine SMAGGHE (Estuarium – Administratrice du GRAINE) – A.S.

Intervenant·es:

- Jacques BRETAUDEAU (Conseiller en formation professionnelle – CAFOC de Nantes) – J.B.
- Manon CHEREL (Formatrice BPJEPS – CEMEA de St Nazaire) – M.C.

Secrétaire s : Cécilia Nicolas (Estuarium) et Virginie BRETAUDEAU (GRAINE)

Introduction : Thématique, éléments de contexte et objectif de cette table ronde

Introduction de la thématique par Amandine et présentation des intervenant·es.

Pour rappel, cette thématique est un des critères du Référentiel Qualité :

7 | Formation pédagogique

Niveau 1 graine	Niveau 2 graines	Niveau 3 graines
50% du personnel pédagogique et des intervenant·es est diplômé ou a 2 ans d'expérience dans le domaine de l'éducation, de l'animation ou de la pédagogie.	75% du personnel pédagogique et des intervenant·es est diplômé ou formé dans le domaine de l'éducation, de l'animation ou de la pédagogie.	100% du personnel pédagogique et des intervenant·es est diplômé ou formé dans le domaine de l'éducation, de l'animation ou de la pédagogie.

Il est en lien avec le critère suivant :

8 | Formation technique

Niveau 1 graine	Niveau 2 graines	Niveau 3 graines
20% du personnel pédagogique et des intervenant·es est diplômé ou formé dans le domaine technique de l'environnement ou de la transition écologique.	50% du personnel pédagogique et des intervenants est diplômé ou formé dans le domaine technique de l'environnement ou de la transition écologique.	80% du personnel pédagogique et des intervenant·es est diplômé ou formé. Le personnel pédagogique bénéficie d'une formation continue sur les aspects techniques (1 formation / 2 ans pour chaque salari·e).

Il est également en lien avec le critère 3, gestion du personnel et des bénévoles dans la mesure où dans ce critère, les structures remplissent la fiche descriptive des postes en indiquant le niveau de formation initiale et les formations suivies.

3 | Gestion du personnel et/ou des bénévoles

Niveau 1 graine	Niveau 2 graines	Niveau 3 graines
Fournir la fiche descriptive des postes salarié·es et/ou des bénévoles de la structure.	Observer la pérennité des postes : ancienneté, VAE, plan de formation (pour salarié·es et/ou bénévoles impliqué·es dans l'animation).	Favoriser la VAE, organiser des formations auprès des salarié·es et/ou des bénévoles.

Cette table ronde a permis des échanges autour de la formation pédagogique tout au long de nos carrières d'éducateur·ices EETE, grâce à un temps de questions/réponses avec les intervenant·es, ainsi qu'avec des temps d'échanges avec les participant·es.

D'autre part, les participant·es ont pu se projeter sur des actions concrètes à proposer au sein de leur structure, comme une information sur la VAE et l'encouragement pour la formation des salarié·es et des bénévoles (niveau 3 graines du critère gestion du personnel et/ou des bénévoles).

Interventions et temps d'échanges : « Conditions, enjeux, opportunités et leviers de formation au sein de nos structures »

Questions posées par A.S. aux intervenant·es :

Les réponses en italique sont celles qui ont été données lors de la préparation de la table ronde et non abordées le jour J.

1- Pouvez vous nous donner votre définition de la formation pédagogique et faire la distinction entre formation pédagogique et formation technique ?

Réponses :

- J. B. :

Du point de vue de mon métier de formateur de formateur·ices, je vois dans la formation pédagogique un double champs de compétences :

- compétences techniques dans le champ d'expertise pro ou le champ disciplinaire
- et compétences pédagogiques c'est à dire tout ce qui va permettre de concevoir, animer et évaluer les acquis de la formation. Soit, développer les savoirs et savoir-faire nécessaires à ces 3 compétences pédagogiques et donc au champ de la formation pédagogique.

- M. C. :

La formation pédagogique (péda) est l'art ou la manière de rendre la formation technique accessible. C'est à dire, rendre accessible ce que l'on maîtrise (grâce à la formation technique notamment). Il nous faut adapter nos connaissances à notre public, créer les conditions pour faire qu'un·e formateur·ice puisse devenir passionnant·e. Trouver un équilibre entre passionné / passionnant pour sortir du cadre scolaire avec parfois certain·es professeurs très bon·nes dans leur spécialités, mais pas ou peu pédagogues.



2- Quels sont les enjeux de la formation pédagogique dans l'EEDD ?

Réponses :

- M. C. :

La formation péda occupe une place prépondérante dans nos pratiques. Elle vient nous outiller et répondre à nos enjeux pédagogiques qui sont principalement de s'adapter à nos publics.

Se former pédagogiquement nous permet donc d'adapter nos interventions à nos objectifs, de trouver les finalités à nos animations : Qu'est ce que je recherche ? Qu'est-ce que je vise ? Pour quelles finalités ou objectifs ? Par exemple : faire découvrir l'environnement, défendre la nature, participer à l'émancipation des personnes ou à leur engagement...

Il est nécessaire de cibler cela, afin de proposer un déroulé permettant d'atteindre ces objectifs en répondant encore à quelques questions : quelles consignes donner ? Quelle posture adopter ? Comment articuler les différentes phases de ma séance ? La formation pédagogique n'est pas une boîte à outils, mais nous permet d'adapter nos outils / postures / approches au bon moment et aux bonnes personnes.

3- Quels sont les modalités de formation ?

Réponses :

- J. B. :

Les modalités de formation sont nombreuses puisque l'on se forme tout au long de notre vie. Tout d'abord, avec la formation initiale (qui dure plus ou moins longtemps), puis la formation une fois que l'on est « actif·ve » (au sens légal du terme = en activité professionnelle ou en recherche d'activité professionnelle).

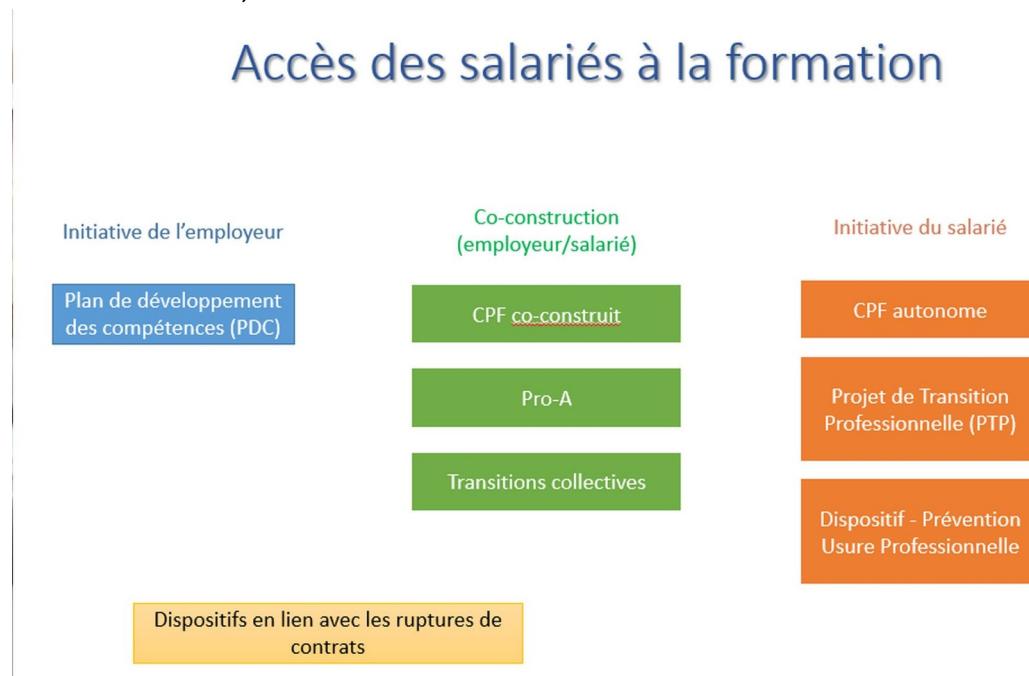
Les dispositifs accessibles sont alors souvent liés à notre statut :

- Salarié·e
- Non-salarié·e (dont auto entrepreneur)
- Agent public (fonction publique : fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière)

- Demandeur d'emploi inscrit ou non à France Travail

Pour les salarié·es, 3 voies d'accès à la formation :

Accès des salariés à la formation



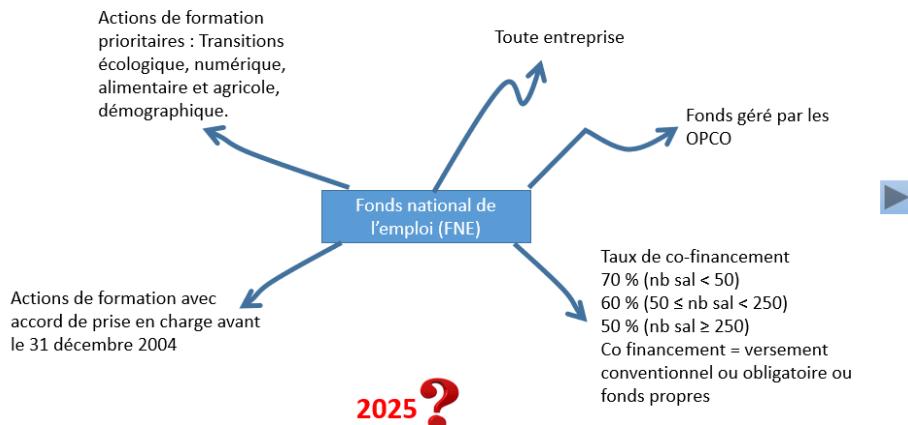
1. Accès des salarié·es à la formation : à l'initiative de l'employeur·euse

PDC, Plan de Développement des Compétences (anciennement Plan de Formation) pour aider les salarié·es à développer ou à maintenir leurs compétences. Finançable par les OPCO (opérateurs de compétences collecteurs dans organisations), les contributions URSSAF de l'entreprise pour financer les formations, les contrats d'apprentissage. Un co-financement est possible avec le Fond National pour l'Emploi (FNE) pour des problématiques de formation en lien, en particulier, avec la transition écologique ou financement par l'employeur lui-même (=investissement).

Financement des actions du PDC

	Employeurs de moins de 50 salariés	Employeurs de 50 salariés et plus
Contribution légale	Prise en charge possible des actions de formation selon règles définies par l'OPCO ou la branche	Pas de prise en charge par l'OPCO
Contribution conventionnelle	Prise en charge possible des actions de formation par l'OPCO selon les règles définies par l'accord de branche	
Versement volontaire	Prise en charge des actions de formation par l'OPCO selon règles définies par l'OPCO	

Co-financement des actions du PDC par le FNE



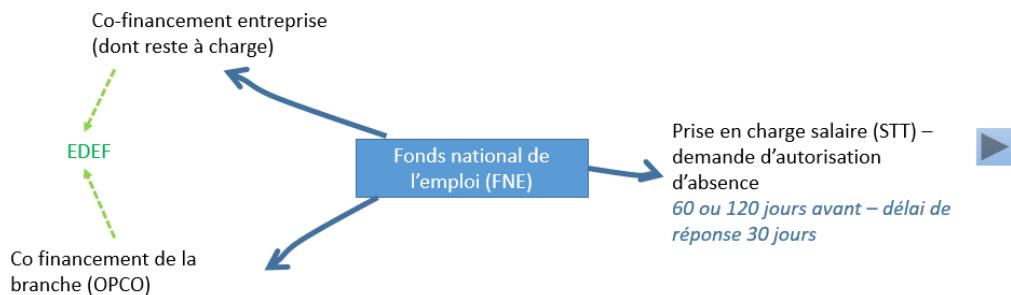
2

2. Accès des salarié·es à la formation : en co-construction employeur·euse / salarié·e

Plusieurs possibilités :

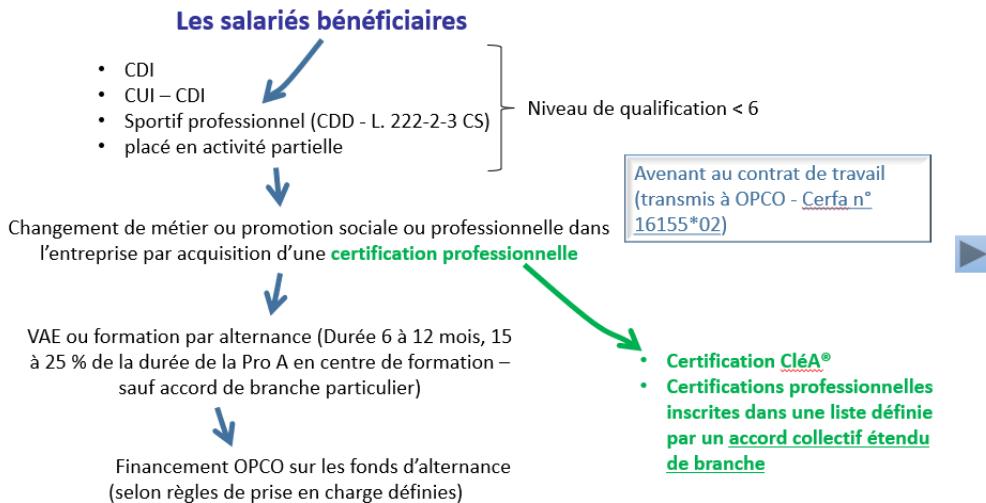
- Dispositif du CPF co-construit permettant un co-financement par l'employeur·euse, l'OPCO ou par le CPF. Il s'agit de formations sur le temps de travail rémunéré. Ce dispositif peut-être mis en place si le CPF n'est pas assez conséquent. Il s'agit d'un co-financement par la branche dans le cas d'une prise en charge partielle par l'OPCO. C'est un dispositif pouvant être intéressant pour les 2 parties.

CPF co construit



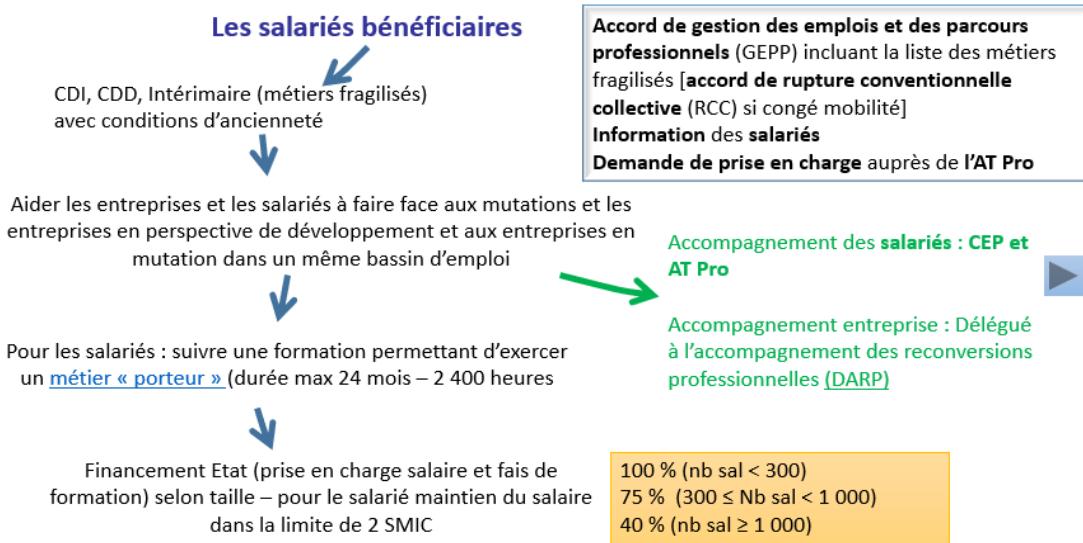
- Pro-A intervient lors d'un changement de métier au sein de l'entreprise. C'est une reconversion accessible par alternance dans le cadre d'une promotion, financée par les OPCO. Accessible aux salarié·es en CDI uniquement.

Promotion et reconversion par alternance



- Transitions collectives. Mis en place au moment du COVID pour pallier aux emplois menacés dans certaines entreprises : des missions pouvaient être possibles dans d'autres structures. Dispositif n'ayant pas bien fonctionné.

Transco - Transition collective et Transco - congé mobilité



3. Accès des salarié·es à la formation : à l'initiative du·de la salarié·e

Pour des projets qui ne sont pas en lien avec l'employeur·euse ou l'entreprise (=projet individuel). Plusieurs outils également :

- le CPF, Compte Personnel de Formation. Ce compte est alimenté dès le début de l'activité professionnelle à hauteur de 500€/an dans la limite de 5000€ en cas d'activité professionnelle. Chaque individu le mobilise selon ses besoins, pour réaliser un BDC (Bilan De Compétences), une VAE (Validation des Acquis d'Expérience), passer des permis, se former au métier de chef d'entreprise pour monter son projet de création d'entreprise... ou une action de formation débouchant sur une certification.

Pour plus d'infos :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>

- Le CEC, Compte d'Engagement Citoyen. Ce dispositif soumis à conditions peut permettre de compléter le CPF. Ce compte est alimenté de 240 € en fonction des activités d'engagement citoyen (volontaire civique, réserviste, sapeur pompier volontaire, maître d'apprentissage, bénévole d'association avec mandat électif dans une association (=membre du bureau) et pour un montant maximum de 720 €. L'association et le·la citoyen·ne bénévole doivent tou·tes 2 faire une déclaration et envoyer les informations nécessaires. Le financement de formation doit alors être lié à l'engagement volontaire.

Pour plus d'infos :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34030>

Déclaration activités bénévoles (pour les bénévoles) :

<https://www.associations.gouv.fr/compte-benevole.html>

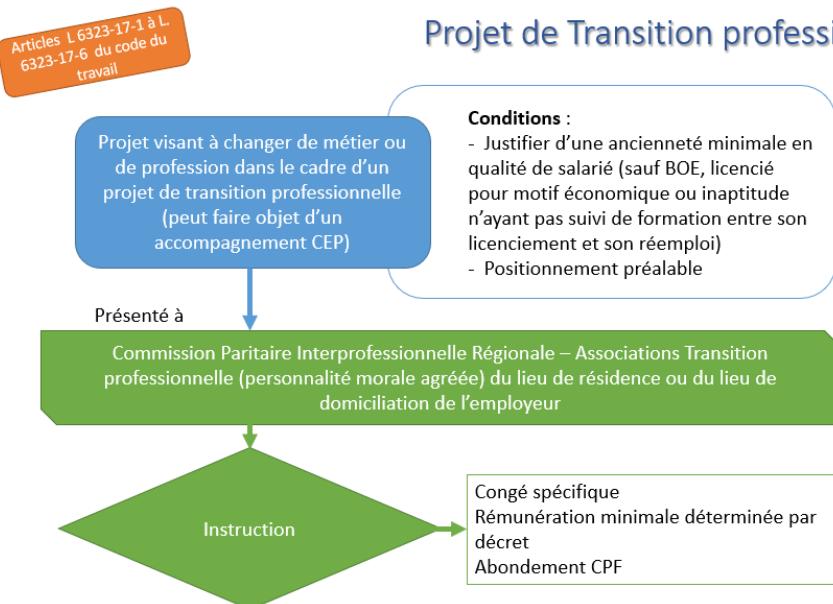
Validation activités bénévoles (pour les associations) :

<https://www.associations.gouv.fr/valideur-cec.html>

- C2P Compte Professionnel de Prévention. Ce compte concerne les salari·es soumis aux risques professionnels (6 risques en tout dont le travail de nuit). Il est alimenté en point et non en euros : 1point/trimestre travaillé, les points sont doublés si la·le salarié·e est soumis·e à 2 risques ou plus. Les salari·es cumulent leurs points dans la limite de 100. Ceux-ci peuvent être utilisés de 3 manières dont une permettant de financer la formation (1point = 500€ dans ce cas). Ce dispositif permet de faciliter les transitions professionnelles pour les personnes soumises aux risques (=formation) ou de gagner des trimestres pour partir à la retraite ou diminuer son activité en fin de carrière.

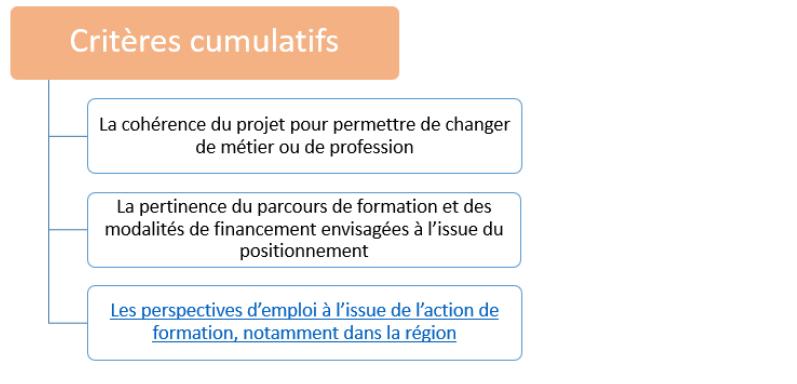
En fonction de la situation, tous ces comptes sont alimentés ou non. Ils peuvent tous servir à financer de la formation (parfois sous conditions)

- PTP, Projet de Transition Professionnelle. Ce dispositif est porté par une association accompagnant la transition professionnelle. Il en existe une par région. La nôtre est située à Nantes. Dispositif accessible sous conditions : 24 mois travaillés dans les 5 dernières années et salari·e depuis au moins 1 an en CDI (accessible sous certaines conditions particulières pour CDD). Il s'agit de faire une formation certifiante avec pour objectif de changer de métier. La formation via le PTP utilise tout le CPF pour le financement. Pendant la formation, la·le salarié·e garde son statut, avec une rémunération (qui dépend de son niveau de salaire de référence), il·elle est en congé de formation.



Le projet de transition professionnelle

Evaluation de la pertinence du projet professionnel par ATP (CPIR)



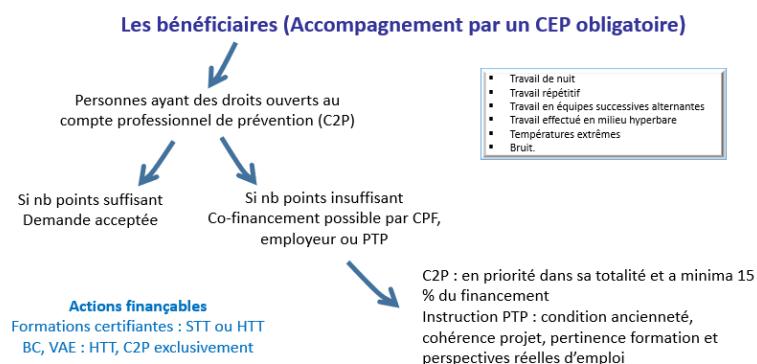
Le projet de transition professionnelle

Les priorités définies par France Compétences



- Dispositif PUR, Prévention d'Usure Professionnelle. Utile pour les bénéficiaires du C2P (Compte Pro de Prévention), afin de changer de métier. Dans le cas où la·le salarié·e manquerait de points pour rentrer dans un projet de transition professionnelle (sur son temps de travail), le PUR permet de continuer à être rémunéré·e.

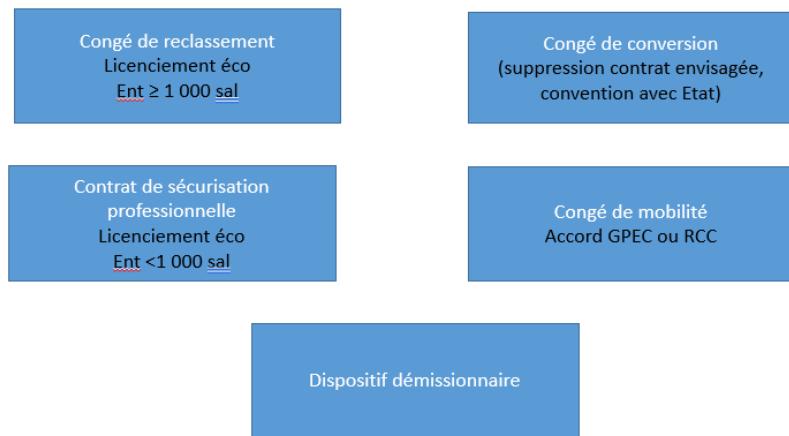
Le dispositif « Prévention Usure Professionnelle » (PUR)



4. Accès des salarié·es à la formation : dispositifs en lien avec les ruptures de contrat

- contrat de sécurisation professionnelle
- congés de reconversion
- dispositif démissionnaire : peut permettre à des salarié·es de démissionner sans perdre les indemnités chômage (sinon délai de carence de 4 mois) lors d'un projet de formation pour création d'entreprise. Dans ce cas, il faut apporter la preuve de la réalité du projet (son caractère réel et sérieux).
- etc

Dispositifs en lien avec des ruptures de contrat



Ces dispositifs permettent un accès et/ou un financement de la formation pédagogique. À noter toutefois que tous ne sont pas accessibles à toutes et tous et à tout moment de notre carrière ; que certaines conditions s'appliquent ; et qu'il y a des différences entre formations certifiantes et qualifiantes :

- Qualifiante : pas de définition légale, reconnaissance sociale on reconnaît une aptitude.
- Certifiante : définie par la loi. Sont dénommées *formations certifiantes, les formations sanctionnées* :
 1. Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles
 2. Par l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au répertoire national des certifications professionnelles
 3. Par une certification enregistrée au répertoire spécifique

- M. C. :

Sur de la formation continue parfois la demande de financement peut être compliquée.

Une structure peut aussi proposer de la formation en interne. Cela peut donner envie, pallier au manque de formation, faire un pas de côté. Être plusieurs autour d'une table permet de voir ce qui fonctionne, cela permet aussi de faire avancer les pratiques et faire formation entre nous. Formation entre pairs = Évolution de nos pratiques.

- J. B. :

Lorsqu'un·e salarié·e intervient comme formateur·ice sur le temps de travail, le coût pédagogique pour l'entreprise peut être financé par l'OPCO (=pairs formé·es). Dans ce cas, un programme avec des objectifs doit être établi.

Remarque des participant·es : pas facile à mettre en place dans de petites structures. C'est pourquoi le GRAINE propose désormais un planning de formation.

- Amandine (Estuarium) : Beaucoup d'entre nous travaillent dans des associations où, il y a des bénévoles. Ils peuvent bénéficier de formation auprès de salarié·es (sur le côté technique notamment), ou sur la vie associative (outils cités à la journée référentiel de juillet par le mouvement associatif) ce qui est très intéressant, même si ces éléments de formation en interne n'entrent pas pour l'instant dans les critères du référentiel qualité.

Temps d'échanges et de questions avec les participant·es :

- Estelle (GRAINE) : rappelle que le budget vie associative FDVA peut financer des formations pour les bénévoles. Pour rappel, le GRAINE propose des formations groupées pour éviter les démarches individuelles parfois longues et fastidieuses.

- J.C : Lors des formations proposées par les OPCO, les financements sont considérés comme des fonds publics.

- Hervé (La Cicadelle) : précise qu'il y a beaucoup de TPE dans notre secteur d'activité et qu'il y a un fort intérêt des têtes de réseaux à porter la voix des TPE.

Un constat est réalisé sur les différences engendrées en fonction de la taille de la structure, le temps des bénévoles et leur niveau de compréhension.

-Nicolas (Association La Turmelière) rebondit en rappelant l'importance pour les petites structures d'EEDD de pouvoir s'appuyer sur le GRAINE et sa fonction de tête de réseau.

Interrogation quant aux formations organisées avec des intervenant·es extérieur·es au territoire sans que le GRAINE puisse se positionner.

- Estelle (GRAINE) : réflexions en cours pour avoir des financements sur la formation + réflexion avenir BPJEPS au niveau national.

- Hervé (La Cicadelle) : rappelle la nécessité de s'adapter au nouveau système des réformes.

Les échanges ont été riches, variés et ont permis d'approfondir certains sujets, d'ouvrir la réflexion et de se poser de nouvelles questions.

4- Comment outiller les bénévoles lorsqu'ils interviennent dans les animations ?

Réponses :

- M. C. :

Les bénévoles peuvent suivre des formations techniques par exemple en ornithologie, mais en général, ils·elles vont co-animer des séances, ils·elles ne seront pas seul·es.

La formation pédagogique est indispensable pour s'adapter au public notamment. Les CEMEA propose des formations pédagogique aux bénévoles.

- J. B. :

exemple CAFOC : formation des bénévoles dans la lutte contre l'illettrisme.

Le CAFOC est spécialiste de la formation pédagogique et formation de formateur·ices lors de cette formation des bénévoles, ce sont des « éléments repères » qui sont transmis, comme base pour mieux accompagner. Cette formation n'entre pas dans le détail, mais dans les aspects pratiques pour mieux intervenir en tant que bénévole.

La difficulté de formation des bénévoles réside dans le financement de ces formations (politique de formation des structures).

5- Concrètement, au vu des enjeux de nos métiers mouvants qui doivent s'adapter, quelle recommandation, souhaitez-vous nous apporter ?

Réponses :

- M. C. :

Pour continuer à adapter nos animations, il faut continuer à se former, à se remettre en question. Les publics évoluent, il est important de cerner qui nous avons en face de nous pour adapter notre présentation/ son contenu.

Il faut sortir des séances uniques, de l'outil pour s'adapter au public, à son environnement, au contexte. Il n'existe plus de fiche séance « clé en main » (même si cela peut être un support), mais avec l'expérience, la formation, chaque professionnel·le se crée une boîte à outils. L'expérience permet de mettre en pratique la formation.

Quand les professionnel·les sont très investi·es sur le terrain, la formation va permettre de faire un pas de côté, de renouveler ses pratiques, les interroger. Ou de se lancer dans la VAE.

Nos métiers sont en mouvement, avec l'humain. Il est donc nécessaire de prendre en compte les changements sociétaux. La formation pédagogique nous permet de réfléchir à nos pratiques et de les enrichir. Des recherches en sciences de l'environnement, en sciences sociales... sont faites, à nous de nous appuyer sur les universitaires pour alimenter nos pratiques et voir ce qui semble générer de l'engagement écologique chez nos publics.

- J. B. :

Effectivement, les recherches en neurosciences permettent de mieux comprendre le fonctionnement du cerveau, ses mécanismes d'apprentissage, l'engagement, la mémorisation, la concentration... ces éléments permettent de savoir mieux faire. Cela indique l'impact et la manière dont on peut accompagner des individu·es à se former.

Il faut également mentionner l'évolution des technologies et notamment l'IA. Il faut s'en emparer pour « faire avec » et « bien faire ».

L'évolution de nos métiers est liée aux :

- évolutions sociétales
 - rapport au savoir qui a évolué
 - évolutions d'apprentissage
- neurosciences qui permettent de mieux comprendre les apprentissages et donc de faire évoluer nos pratiques pédagogiques. Il faut tirer des enseignements des neurosciences pour en appliquer quelques principes et mieux former
- évolutions technologiques
 - impact sur les métiers formateur·ices avec la formation immersive (grâce à la réalité virtuelle notamment)
 - IA: impact les métiers (dont celui de formateur·ice) l'IA ne permet pas d'accompagner les groupes ou de faire un suivi de formation, mais peut permettre de produire du contenu. « Faire avec » peut permettre de se faciliter la tâche et se concentrer sur les tâches où les formateur·ices ont une valeur ajoutée.



Amandine(Estuarium) :

Faisons un focus sur la VAE. Elle n'est pas une formation en soi, mais permet de prendre du recul. Le CAFOC accompagne des candidat·es dans cette démarche. Quels retours d'expériences pouvez-vous nous en faire ?

- J. B. :

Concernant la VAE, l'expérience va servir de support ; permettre de prendre du recul sur sa pratique et la valoriser. Pour les candidat·es, c'est une forme de recherche de légitimité, un sentiment d'avoir le besoin de valider un certain nombre de compétences. La VAE ne concerne que les certifications qui préparent à un métier. Différents certificateur·ices interviennent selon les diplômes (ex : DR jeunesse et sports, Éducation nationale) chacun ayant des exigences et un process qui lui est propre. La recevabilité des dossiers peut donc être compliquée. La première étape étant la demande du·de la salarié·e auprès de la DRAJES.

Aujourd'hui, il est possible de valider des blocs de compétences, ou un seul bloc du diplôme. Dans ce cas, l'étude de faisabilité porte sur un seul bloc. Remarque : une certification est inscrite pour 5 ans (car les métiers évoluent, donc les diplômes évoluent). Pour autant, les blocs et diplômes sont acquis à vie. En cas d'évolutions des blocs, il peut y avoir des équivalences (ou non) avec les nouveaux blocs.

- Lætitia (Association Hirondelle) interroge J.B dans le cas où une personne n'aurait acquis des compétences que dans un seul domaine.

Réponse J.B : La capitalisation par la formation ou la VAE reste valable.

- Hervé (La Cicadelle) souligne la nécessité de valoriser ces blocs de compétences sur le CV.

- Estelle (GRAINE) indique que le référentiel propose aux structures d'encourager les salarié·es vers la démarche de VAE, pour valoriser leur expérience. Elle questionne J.B sur les personnes référentes à contacter pour connaître les évolutions de la VAE.

- J. B. : C'est le CEP, Conseil en Évolution Professionnelle qui va rediriger les salarié·es vers les expert·es de la VAE. Dans le cas où le·la salarié·e aurait une idée précise, le·la certificateur·ice de la

DRAJES peut être contacté·e directement via le service public dématérialisé « France VAE » (24 certifications possibles dans l'accompagnement à la personne par exemple).

À la suite d'une question, J.B précise que le CEP est une prestation de service gratuite à l'attention des actif·ves. En Pays de la Loire, c'est la structure Catalys conseil qui a été désignée par l'État pour remplir cette mission d'accompagnement. Voir www.mon-cep.org

Le CAFOC accompagne des VAE de formateur·ice et responsable pédagogique. Toutefois, le CAFOC forme plus de personnes qu'il n'accompagne des candidat·es à la VAE.

Dans le métier de formateur·ice, il y a une double légitimité : maîtrise pédagogique et expertise technique.

- Hervé (La Cicadelle) réagit en indiquant que c'est pareil pour le métier d'éducateur·ice à l'environnement.

Très souvent, le passage par la VAE permet de faire reconnaître ses compétences dans le cadre d'une progression salariale.

L'investissement en temps est très variable d'une personne à l'autre. Cela dépend des modes utilisés et des certificateurs. Intéressant dans un parcours pro en permettant l'accès à la certification.

La notion de « métier » est moins pertinente aujourd'hui. On parle plus d'emploi, d'où les entrées avec ces blocs de compétences = évolution de la VAE.

Ex : parcours mixte VAE + formation d'un·e animateur·ice qui souhaiterait devenir formateur·ice, il pourrait valider le bloc animation en VAE et se former uniquement sur le reste.

En conclusion, des idées fortes à retenir :

L'évolution de la société, du monde, nous encourage à continuer de nous former pour toujours mieux nous adapter.

Outils/ ressources évoqués

par Sterenn, Mouvement associatif (lors de la journée référentiel de juillet)

- [Le livret interactif d'accueil bénévoles](#)
- le Portail régional de formation des bénévoles qui recense les formations proposées par les associations et collectivités soit gratuitement ou à un prix modéré aux bénévoles : <https://formations-benevoles-paysdeloire.org/>
- Document sur la VAE : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>

2. SIGNATURES

Mot du GRAINE par Amandine (Estuarium – administratrice du GRAINE)

Quand on parle du Référentiel Qualité, c'est bien d'une démarche volontaire qu'il s'agit. Cet outil d'auto-évaluation, créé par le réseau pour le réseau, nous permet, certes de nous améliorer, mais aussi de valoriser la qualité de travail de tout notre réseau. Alors, au nom du GRAINE, de ses adhérent·es et du comité de validation, je vous remercie et vous félicite pour votre engagement !



Signatures et remise des diplômes aux structures signataires présentes étant passées en Comité de Validation en octobre 2024 :

- CEMEA, revalidation complète en N4 au niveau **2 graines**
- LPO Anjou, revalidation complète en N8 au niveau **1 graine**



Après-midi : Témoignages, appropriation et nouveaux outils

Temps de remise en mouvement

par Cécilia (Estuarium)

Cécilia propose après un petit temps de lecture de paysage du haut du belvédère de Terre d'Estuaire, un temps pour soi grâce au yoga du visage, afin de se remettre en mouvement tout en douceur et de faire circuler nos énergies.



2. WORLD CAFÉ

Lancement par Amandine (Estuarium)

Animation et prise de note sur les paper board par Clémence et Cécilia

Les participant·es sont invité·es à partager au cours de 2 ateliers de 15mn, leurs ressources et pratiques pédagogiques. Puis, les animatrices des ateliers disposent de 5mn chacune pour faire un retour de ces ateliers.



- Atelier Ressources

Sur cet atelier, les participant·es ont pu lister les formations pédagogiques connues ainsi que la bibliographie en lien avec la pédagogie.

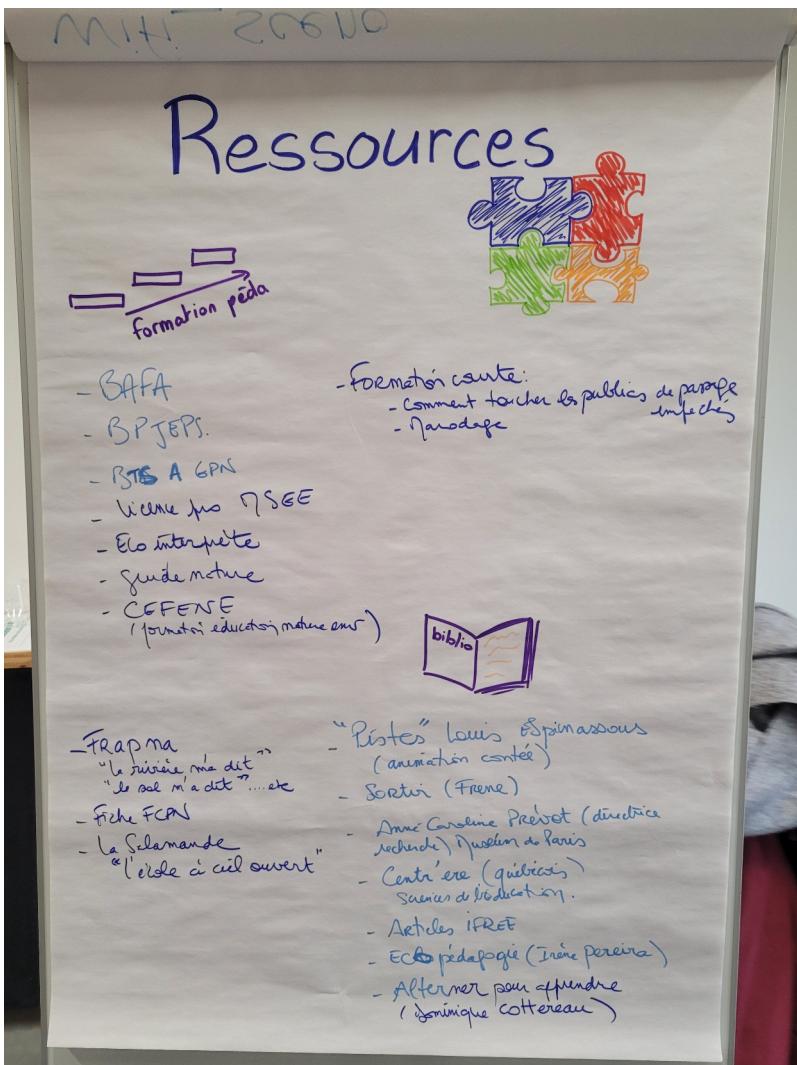
- formations :

BAFA, BPJEPS, BTSA GPN, Licence pro MSEE, éco-interprète, guide nature, CEFENE (formation éduc' env.), et des formations courtes :maraudage, comment toucher les publics de passage / empêché·es,

...

- biblio :

FRAPNA : « La rivière m'a dit », « Le sol m'a dit »... ; Fiches CPN, La Salamandre : « L'école à ciel ouvert » ; Louis Espinassous « Pistes » ; « Sortir » du FRENE ; les articles de l'IFREE, d'Anne-Caroline Prévot (directrice de recherche au muséum de Paris) ; « Centr'ERE » sur les sciences de l'éducation au Québec ; « Ecopédagogie » d'Irène Pereira ; « Alterner pour apprendre » de Dominique Cottreau.



- Atelier Pratiques

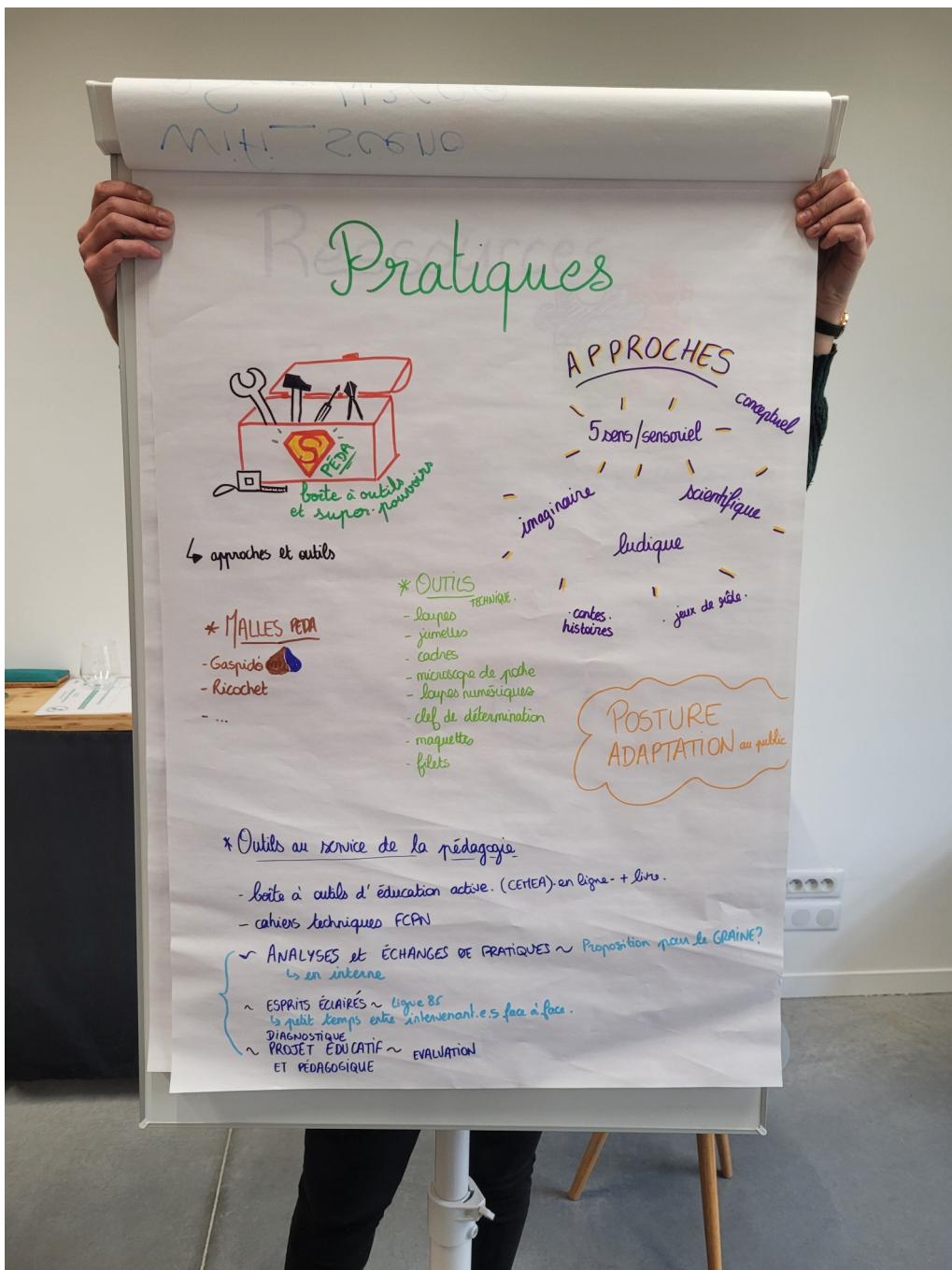
Il s'agissait ici de lister nos super-pouvoirs d'éducateur·ice nature et notre « boîte à outils pédagogique » sans mettre de côté notre posture d'adaptation au public.

Différentes approches ont été listées : approche sensorielle / les 5 sens ; conceptuelle ; imaginaire (contes - histoires) ; scientifique ; ludique (jeux adaptés, jeux de rôle).

Les malles pédagogiques telles que Gaspido, Ricochet... et les outils techniques tels que les loupes, jumelles, cadres, microscopes de poche, loupes numériques, clefs de détermination, empreintoscopes, maquettes, filets...

Ainsi que des outils au service de la pédagogie : la boîte à outils de l'éducation active des CEMEA (en ligne + livre) ; les cahiers techniques de la FCPN (Fédération des clubs Connaître et protéger la nature)

Et enfin, l'évaluation de nos projets éducatifs et pédagogiques ; l'analyse et l'échange de pratiques (en interne, au niveau du GRAINE) ; l'inspiration des « esprits éclairés » de la Ligue 85 : petits temps entre intervenant·es en face à face.



Suite à la présentation, des discussions ont eu lieu. Ces réflexions ont apporté de nouveaux échanges autour de la formation pédagogique, de la pédagogie et des outils pédagogiques :

- Quand on parle d'outils, on ramène des choses

« Il est nécessaire d'aller au-delà, comment s'outille-t-on ? »

Les outils techniques doivent être au service de la pédagogie.

Rappel des valeurs de l'éducation populaire. Il est beaucoup question de posture.

On n'aborde pas une animation de la même manière dans un quartier populaire ou dans une petite commune rurale.

Thomas (Alisée 49) : prend l'exemple du travail sur la sobriété, il n'aborde pas le sujet de la même manière quand il intervient dans un quartier populaire.

Quand on parle de pédagogie ce n'est pas que la façon de transmettre.

Manon (CEMEA) : la pédagogie est un moyen de cerner pour comprendre le public avec qui on travaille : la tranche d'âge, le milieu de vie...

Hervé (La Cicadelle) : Dans une équipe, tout le monde n'est pas en mesure d'intervenir avec tous les publics. Il est donc aussi question de posture personnelle.

À la Cicadelle par exemple : à l'arrivée, les jeunes animateur·ices peuvent être mal à l'aise avec les très petit·es ; quand ils·elles deviennent parents, ils·elles sont souvent plus à l'aise. Un public peut faire peur.

Ce n'est pas qu'une question de public, mais aussi d'approche philosophique.

Pour un même objectif les techniques peuvent être différentes : faire allonger des personnes dans l'herbe ou regarder avec une loupe par exemple. L'approche et l'objectif ne sont pas les mêmes.

Manon(CEMEA) : Il y a une question d'appétences avec tel ou tel public.

Parfois il y a une difficulté à décrire le public avec lequel on travaille dans l'éducation à l'environnement : cette réflexion porte sur le regard qu'elle a par rapport aux stagiaires qu'elle accompagne en tant que formatrice BPJEPS.

Comment sort-on des outils clés en main ?

Thomas (Alisée 49) : Grille d'analyse de la société : s'appuyer sur l'éducation populaire.

Préoccupation d'éducation pop / Préoccupation de préservation de l'environnement : deux portes d'entrée, mais difficultés à aborder les choses de la même façon.

« Justice climatique » : thème qui pourrait être abordé au niveau du GRAINE et qui ferait le lien entre éduc populaire et EETE.

3. J'AÎ RDV AVEC VOUS

Virginie du GRAINE donne la parole à Hervé GAUVRIT (Cicadelle) et Thomas CHARLOT (Alisée 49) pour qu'ils présentent leur expérience personnelle.

Hervé (La Cicadelle) : témoignage autour de l'utilisation de son CIF (Congés Individuel de Formation)

Hervé est entré en formation à la Fac avec un CIF, il y a 10 ans pour obtenir un Diplôme : Master gestion d'entreprise : management, gestion financière.

Pour y entrer, il fallait avoir de l'ancienneté, 5 ans d'expériences. Il peut y avoir une liste d'attente, mais passé 45 ans, on obtient le statut de senior, du coup, il est possible de remonter dans les priorités. Il faut bien regarder les critères : par exemple pour évoluer par rapport aux diplômes.

Ses modalités de formation étaient : 3 jours/mois pendant 2 ans : entre les cours (temps de travail), il y a beaucoup de travail personnel (temps personnel). Les frais de transport étaient à sa charge.

Le bilan qu'Hervé retire de cette expérience :

- Le positif : il a appris plein de choses ; camarades sympa ; rencontre avec des personnes d'autres secteurs ; un côté reposant.
- Le négatif : pas simple à utiliser dans le boulot du quotidien
- = nécessité de prendre du recul pour adapter la formation au secteur d'activité.

Questions

Nicolas (Association La Turmelière) : est-ce que ce n'est pas dû aux assos qui ont du mal à s'adapter ?

Question de la taille de la structure : changement quand petite équipe / grosse équipe

Hervé : effectivement, il y a des concepts qui ne changent pas depuis 40 ans.

Lætitia (Association Hirondelle) interroge Hervé sur son parcours. Il a réalisé : un BAC scientifique ; BTS ; Fac de sciences ; formation BAFA/BAFD ; prof de math ; bénévole puis animateur et directeur.



Thomas (Alisée 49) : apport de la formation pédagogique dans nos pratiques

Avant, Thomas était prof d'histoire/géo ; il a démissionné pour se consacrer à l'éducation populaire en passant son BPJEPS.

Lorsqu'on lui a proposé de témoigner pour cette Journée Référentiel Qualité autour des apports de la formation pédagogique, Thomas a hésité car il a retiré plus de bénéfices de son expérience et analyse de pratiques que de son DEJEPS très axé sur les outils.

Avec la pratique, il s'est dit que les outils sont une mauvaise porte d'entrée.

Pour lui, il faut se poser des questions sur la posture professionnelle : vers quels objectifs on veut tendre ? Avec quelle grille d'analyse ?

Par exemple : pour une même séance, 3 aménagements de la salle différents sont testés : qu'est ce que cela produit ? C'est l'animateur·ice ou les élèves qui construisent la danse ?

C'est bien d'avoir des outils, mais important de bien réfléchir autour.

Grille d'analyse sociale (Bourdieu, féminisme, écologie) : repère utile dans sa posture professionnelle.

exemple : si un·e élève ne participe pas, faut-il·elle aller le·la chercher ? Qu'est ce qui fait qu'il·elle ne participe pas ?

Il n'y a pas que la façon de transmettre, il y a des postures, des questions à se poser.

Il faut imbriquer le terrain et la formation.

Questions :

Manon(CEMEA) : comment se resserrer de ce qui est vu en formation ? Possibilité de ramener un sujet à la pause ; poser des questions.

La formation théorique, on peut sentir les bénéfices au bout de quelques années.

Lætitia (Association Hirondelle) : En reconversion : elle vient du milieu de l'animation. La formation lui permet de comprendre le jargon ; d'avoir plus de compréhension de l'environnement
BTSA JP : gestion ; 1/4 animation

→ Se pose la question du sens.



4. TEMPS D'APPROPRIATION

Amandine (Estuarium) propose que les participant·es puissent partager leurs pratiques personnelles et les confronter aux apports de la journée. « Comment ces interventions résonnent en nous ? »

Au cours d'un temps de 15mn en 2 groupes, chacun·e a pu s'exprimer sur ce qui se fait dans sa structure en termes de formation pédagogique, sur ce qui pourrait évoluer ou être mis en place, et comment cette journée impactera son avenir.

Ce qui ressort des échanges en groupe entier :

Un manque de temps à consacrer au référentiel au sein même des structures. Même si le GRAINE permet cela par ces journées d'échanges. Pas de temps de faire de l'analyse de pratiques. Faire que le GRAINE mette en place ce type d'échanges autour de l'analyse de pratiques ?

Manon (CEMEA) : Comment fait-on se croiser l'Éducation populaire/ éducation à l'environnement ?
Comment faire la rencontre ?

Grille politique du monde. Comment politiser les choses sans faire peur ?

Comment traiter plus large au sein du GRAINE, être plus nombreux sur le sujet ?

Formation BPJEPS s'arrête au moment où nous organisons la journée Référentiel sur la formation pédagogique. Il n'y aura de formation certifiante au niveau PdL autour de l'EEDD. Comment cela va se passer ? Peut-être qu'éducateur·ice à l'environnement sera juste un « titre », sans formation certifiante associée ?

CFEEDD + organisme régionaux travaillent sur le sujet. En attente des retours.

Hervé (La Cicadelle) : assez critique sur le référentiel car il ne sert pas à grand-chose sur la capacité à se faire connaître ?

Créé au départ pour professionnaliser le secteur et notamment les éducateur·ices indépendant·es : le référentiel n'a pas réussi cet objectif selon lui.

Journée référentiel : intéressant l'intervention de l'année dernière.

Commission référentiel : du mal à évaluer l'outil et ce que l'on en fait.

Problématiques des 2 groupes :

- manque de temps pour prendre le temps dans les structures

Aborder les choses pratiques, du concret pour rapporter de l'argent ; pas le temps de se poser (même si le GRAINE permet ça).

// Analyse de pratique en médico-social où toutes les semaines les personnels ont du temps dédié à cela. Ce qui manque en EETE.

→ prendre le temps de se motiver

- Proposition pour journée du GRAINE : 1,5h pour faire analyse de pratiques des échanges sur les fondamentaux :

→ test expérimental sur 1 an

→ commencer en physique

→ groupe fermé

Un certain nombre de participant·es en ont marre des forums autour de outils !

Les différentes « fresques » interrogent également.

5. PRÉSENTATION DU PLAN DE SUIVI DE LA DÉMARCHE

Virginie du GRAINE présente aux participant·es un nouvel outil travaillé par la commission Référentiel en cours de finalisation de mise en forme : le plan de suivi de la démarche Référentiel régional qualité en Éducation à l'Environnement et au Développement Durable. Celui-ci permettra aux structures d'avoir une vision globale des critères et du plan d'action à mettre en place et faire vivre au jour le jour, afin de faciliter le travail au moment de la re-signature



Fiche 1.3 – Réalisation d'un plan d'action au regard de l'état des lieux réalisé concernant les pratiques de la structure au regard de la transition écologique

Suite à l'état des lieux réalisé, il est intéressant de faire un plan d'actions, afin de suivre le travail en cours, se donner des priorités, des axes d'évolution.

Dans la colonne priorité : indiquer Elevé ; moyen ; faible

1ère proposition

Action	Responsable	Priorité	Début	Fin	Commentaires
Objectif : Réduire les consommations de ressources					
Se questionner sur l'achat de matériel / location	Directeur		10/2024		
Favoriser l'utilisation du seconde main	Chaque membre de l'équipe	Elevé	09/2024		
Organiser et limiter les sorties papier en communication interne et externe	Chargée de communication	Elevé	09/2024	06/2025	
Ré-utiliser les cartouches d'imprimantes en les remplaçant	Secrétaire	Moyen	11/2024		

2ème proposition

Pour favoriser la mise en œuvre d'un plan d'action, il est aussi possible d'utiliser la méthode QQOQCP :

Elle aide à définir "Qui" est responsable de chaque action, "Où" et "Quand" ces actions doivent être effectuées, "Comment" elles doivent être exécutées, et "Pourquoi" elles sont nécessaires pour atteindre les objectifs définis.

Afin de suivre ce plan d'action, la colonne échéancier permet d'indiquer quand cet objectif a été atteint

Quoi ? Actions	Qui ?	Où ?	Quand ?	Comment ?	Pourquoi ?	Échéancier
Exemple : Inciter les bénévoles, administrateurs, gestionnaire à se former	Directeur de la structure ou responsable des bénévoles	Réunion avec les bénévoles	En amont de l'élaboration du plan de formation	Recueillir les besoins de formation par questionnaire	Valoriser l'investissement des bénévoles Favoriser la montée en compétences Permettre de conserver la motivation des bénévoles	09/2025

6. BILAN DE LA JOURNÉE ET QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION

Animation bilan « CIBLE »

Amandine propose à chaque participant·es de se positionner sur des cibles en fonction de leur ressenti par rapport aux critères d'évaluation de cette journée, ainsi l'équipe organisatrice a une vision globale des objectifs atteints, partiellement atteints ou non atteints. Pour ce faire, les participant·es indiquent des précisions sur un post-it (avec éventuellement leur nom) qu'ils placent sur la cible selon leur ressenti :

étoiles jaunes = au top !,

cœur rouge = j'ai aimé, mieux que ce à quoi je m'attendais ; objectif atteint ;

vagues bleues = je navigue avec les vagues, bilan mitigé ;

nuages noirs = plutôt déçu·e, objectif partiellement atteint ;

smileys mécontents = déçu·e, objectif non atteint

Des phrases affirmatives plutôt que des questionnements permettront de mieux se positionner :

- post-it bleus : j'ai une meilleure vision de la formation pédagogique
- post-it jaunes : Je repars avec des éléments concrets / des outils autour de la formation
- post-it oranges : Je me suis senti·e bien lors de cette journée (rythme de la journée, repas, site, ambiance)
- post-it roses : J'ai apprécié les temps d'échanges
- post-it verts : Cette journée m'aidera pour ma prochaine revalidation



Comme habituellement, le bilan « à chaud » est plutôt positif. Les temps d'échanges et l'organisation globale sont le point fort de cette journée référentiel. Ont été apprécié : l'accueil, les activités en extérieur, l'adaptation, le petit groupe (et les travaux en petits groupes), les échanges constructifs, bien menés, variés et dynamiques, mais aussi leur richesse ; même si certain·es auraient encore aimé pouvoir prendre plus de temps et approfondir certains sujets.

La thématique n'étant pas évidente à aborder, les retours sont plus mitigés sur les apports : des sujets abordés à creuser (notamment sur la pédagogie et la posture pédagogique), le financement de la formation trop technique et complexe (plutôt à destination des responsables de structure) et des infos à compléter pour les bénévoles et des outils concrets sur la formation à présenter.

Ce bilan sera approfondi avec les retours du questionnaire transmis ultérieurement.

7. PERSPECTIVES

Remerciements à :

- tou·tes les participant·es de leur implication aussi bien dans l'animation d'atelier et la participation active qui font que le réseau du GRAINE Pays de la Loire est ce qu'il est aujourd'hui.
- Estuarium pour l'organisation de la journée et pour l'accueil dans les locaux de Terre d'Estuaire
- Virginie pour son investissement dans l'organisation et la réalisation de cette journée.

Perspectives

Les prochains temps du réseau sur le référentiel seront annoncés début 2025 au retour de Léa.



Merci encore à toutes et à tous !