



**ACADÉMIE  
DE PARIS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique –  
CAFFA**

**Session 2025**

**Rapport du jury**

Rapport présenté par :  
Peter Steck,  
Président du jury

*NB : Par souci de fluidité de la lecture, et en correspondance avec la réglementation en vigueur, la double écriture des terminaisons des mots féminin/masculin (exemple : « candidat.e ») n'est pas appliquée, étant bien entendu que ces mots font référence aux femmes comme aux hommes.*

### **Textes de référence :**

- Circulaire du 11-2-2022 : Schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2022-2025
- Circulaire 2015-110 du 21-07-2015 relative au certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique (CAFFA).

C'est notamment la circulaire de 2015 qui contient un descriptif détaillé des compétences attendues par les candidats.

## **Avant-propos**

Le CAFFA pour les enseignants du second degré dans l'académie de Paris, tout comme le CAFIPEMF pour les enseignants du premier degré, est au service de plusieurs objectifs. Il s'agit de :

- permettre aux enseignants qui s'intéressent à la formation des professeurs de faire connaître leur intérêt ;
- permettre à l'académie d'identifier de nouveaux formateurs ;
- développer des compétences professionnelles dans le domaine de la formation des enseignants, que ce soit en formation initiale ou continue ;
- certifier un niveau de compétences dans ce domaine.

Ces compétences sont décrites par un référentiel et s'inscrivent dans la logique du Schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2022-2025 (circulaire du 11-2-2022)

La certification fait, donc, partie d'un processus plus large de professionnalisation des professeurs intervenant dans la formation initiale et continue des enseignants, que ce soit au sein des INSPE, en tant que tuteur de différents types de stagiaires-enseignants, pour la formation des néotitulaires ou dans le cadre du programme académique de formation.

Le CAFFA est ouvert à l'inscription de tout professeur sous les conditions mentionnées dans la circulaire du 20 juillet 2015. Dans l'académie de Paris, elle attire principalement des enseignants qui sont déjà engagés dans la formation ou le tutorat, mais également des professeurs qui s'intéressent à la formation de leurs pairs.

À cet égard, la phase d'admissibilité sert à un travail de réflexion et d'autoanalyse concernant le changement de posture d'un « enseignant d'élèves » à un « enseignant de professeurs ». Les épreuves d'admissibilité doivent permettre d'identifier le potentiel des enseignants au regard des descripteurs de compétences des formateurs. Pour les professeurs déjà engagés dans la formation, c'est un moment pour considérer leurs démarches.

Ce travail sur la posture et sur la réflexion sur les démarches est approfondi pendant la phase d'admission et complété par un apport en connaissances didactiques de la formation continue ainsi que par un entraînement aux techniques et savoir-faire de la formation d'adultes en milieu professionnel. Pendant les épreuves d'admission, les candidats témoignent d'une certaine expertise et surtout des avancées dans le changement de posture qui se sont opérées pendant les deux phases de la certification.

Tout au long du processus de certification, l'académie accompagne les candidats par un plan de formation assuré par l'école académique de la formation continue (EAFC).

Les corps d'inspection sont fortement impliqués dans la certification. D'une part en tant que membre du jury (à côté des chefs d'établissement et des formateurs), d'autre part pour accompagner les candidats lors de l'organisation des formations ou tutorats qui servent à l'épreuve de pratique professionnelle lors de la phase d'admission.

C'est pourquoi tout professeur intéressé par le CAFFA est invité à prendre contact avec les inspectrices et inspecteurs de sa discipline ou de sa spécialité, à avoir un échange avec son chef d'établissement sur ce projet et à participer à la réunion d'information organisée par l'EAFC pour préciser le projet.

*NB : Si l'académie puise dans le vivier des personnes titulaires du CAFFA pour alimenter le réseau des professeurs formateurs académique (PFA), l'obtention du CAFFA n'entraîne pas automatiquement la nomination dans les missions des PFA. La CAFFA est la certification d'un niveau de compétences de formateur suffisant pour assurer des missions de formation dans la formation initiale et continue des enseignants. Il s'agit d'un élément important dans le projet académique de professionnalisation des formateurs.*

## Observation des résultats.

|               | inscrits | présents | résultat       | Taux de réussite |
|---------------|----------|----------|----------------|------------------|
| <b>2018</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 36       | 28       | 24 admissibles | 85,7%            |
| admission     | 25       | 16       | 9 admis        | 56,3%            |
| <b>2019</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 34       | 21       | 15 admissibles | 72,4%            |
| admission     | 20       | 17       | 12 admis       | 70,5%            |
| <b>2020</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 26       | 19       | 12 admissibles | 63,1%            |
| admission     | 15       | 10       | 9 admis        | 90%              |
| <b>2021</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 28       | 19       | 12 admissibles | 63,2%            |
| admission     | 13       | 11       | 8 admis        | 72,7%            |
| <b>2022</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 32       | 26       | 18 admissibles | 69,2 %           |
| admission     | 14       | 8        | 8 admis        | 100%             |
| <b>2023</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 31       | 26       | 18admissibles  | 69,2%            |
| admission     | 19       | 18       | 13 admis       | 72,2%            |
| <b>2024</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 18       | 16       | 13 admissibles | 81,3%            |
| admission     | 15       | 13       | 9 admis        | 69,2%            |
| <b>2025</b>   |          |          |                |                  |
| admissibilité | 10       | 10       | 7 admissibles  | 70%              |
| admission     | 13       | 11       | 10 admis       | 90,9%            |

Après une première baisse des inscriptions en 2020 et 2021 et une légère remontée en 2022 et 2023, il faut constater que la baisse des inscriptions pour l'admissibilité constatée pour la session 2024 se poursuit en 2025. Les inscriptions à l'admission baissent également et se maintiennent à un niveau bas.

Les résultats de la saison 2025 sont à l'envers de ceux de la session précédente. Et rejoignent la tendance générale observée depuis 2020 : un très bon taux de réussite à l'admission et un taux inférieur à l'admissibilité. On peut certainement voir dans cette tendance une efficacité de la sélection de la phase d'admissibilité et d'une bonne préparation des candidats à l'admission, toutefois, le nombre de candidats n'est peut-être pas assez significatif pour ce type d'analyse des chiffres.

Nous pouvons nous réjouir que, pour l'admissibilité et pour l'admission, il y ait moins de candidats inscrits qui abandonnent en cours de route (aucun à l'admissibilité cette année).

Seulement une analyse plus concrète des prestations peut livrer des éléments d'explication qui sont liés aux performances des candidats individuels dans le contexte donné. Toutefois, nous observerons les données pour les sessions à venir pour en tirer tout de même des conclusions à moyen terme.

D'une manière générale, on peut déplorer le faible nombre de candidatures et un taux de réussite qui est de plus en plus satisfaisant pour l'admission.

Mais il faut mettre surtout en avant les réussites et le jury tient à féliciter les candidats admissibles et admis pour la qualité de leurs prestations et souhaite encourager les collègues refusés.

## Les attentes du jury

La qualification au CAFFA n'est pas une validation des acquis d'expérience. La diversité des profils et des parcours ne doit pas faire oublier les enjeux centraux de la formation initiale et continue, communs à tous : la capacité à accompagner les changements au sein de l'institution, à renouveler les modes de formation, à réfléchir sur les évolutions majeures dans une approche globale du système éducatif et du parcours des élèves.

Le jury examine une expertise pédagogique des candidats qui doit relier le diagnostic des besoins (d'un professeur, d'une équipe, d'un établissement, d'un bassin) à une action de formation et d'accompagnement. Même si la personnalité d'un enseignant est un élément important dans la relation pédagogique qu'il doit installer avec les personnes en formation, le formateur n'est pas prescripteur d'une méthode ou démarche personnelle. Les candidats doivent démontrer qu'ils ont réfléchi à l'accompagnement d'un processus de professionnalisation des professeurs autour de dimensions clés :

- les capacités à mieux comprendre le cadre professionnel ;
- les enjeux à traiter (cf. les six axes du schéma directeur);
- les cultures didactiques et disciplinaires à mobiliser ;
- les démarches permanentes de diagnostic, d'autoévaluation, de régulation, d'adaptation.

Le jury apprécie également la capacité des candidats qui sont déjà engagés dans la formation à se projeter dans d'autres types d'action de formation que ceux qu'ils ont eu l'occasion d'assurer. Une excellence disciplinaire, hyperspécialisée, par exemple, ne peut suffire à légitimer la construction d'une posture et des compétences d'un formateur. La polyvalence et la capacité à concevoir des formations qui portent sur des problématiques relatives aux enjeux du système éducatif sont autant de qualités appréciées par le jury.

Il est également important d'avoir une réflexion sur la dimension collective de la formation, sur le travail coopératif et sur les collectifs de travail.

Finalement, le numérique est aujourd'hui partie intégrante de toute réflexion pédagogique.

# **1. L'admissibilité**

## **1.1 Présentation de l'épreuve**

L'épreuve consiste en un entretien avec un jury d'une durée de 45 minutes consistant en un exposé de 15 minutes suivi d'un échange de 30 minutes avec le jury.

L'entretien s'appuie sur un dossier fourni par le candidat composé :

- d'un rapport d'activité de cinq pages maximum hors annexes ;
- les rapports d'évaluation (administrative et pédagogique).

Dans le cadre de l'exposé, le candidat présente son itinéraire personnel. Il s'attache à montrer, comment ses expériences professionnelles, sa réflexion sur l'enseignement de sa discipline, sur le fonctionnement d'un établissement, sur le travail en inter- et/ou en pluridisciplinarité, sur l'évolution du système éducatif et des missions des enseignants s'inscrivent dans une perspective d'accompagnement et de formation.

L'exposé doit permettre de mettre en relation cette expérience avec des éléments du rapport d'activité, afin d'évaluer :

- la capacité du candidat à se présenter en dégagant les points forts de son parcours et à prendre du recul sur ses expériences professionnelles ;
- la capacité à adapter son activité professionnelle à une diversité de publics et à des contextes scolaires variés ;
- l'engagement dans la vie pédagogique de sa discipline au travers de projets à l'échelle de l'établissement, du bassin ou de l'académie ;
- le regard et l'intérêt pour les actions de formation, voire pour la fonction de formation.

## **1.2 Le dossier**

Dans l'ensemble, les dossiers des candidats respectent les exigences de l'épreuve. Ils sont complets et, dans leur majorité, bien organisés, présentant souvent des expériences riches et variées en formation initiale ou/et en formation continue ou, à défaut de cette expérience, une réflexion intéressante concernant la posture à adopter dans la formation des adultes.

Le jury a apprécié les rapports d'activité qui ne se limitent pas à décrire les expériences du candidat. Il est attendu que le candidat interroge ces expériences au regard des compétences attendues d'un formateur dans le contexte institutionnel. Il s'agit là d'un travail réflexif sur la posture adoptée et à adopter qui doit témoigner d'une évolution. Le descriptif des expériences doit donc être contextualisé ou problématisé et montrer comment les différentes expériences d'enseignement ont contribué au développement de compétences de formateur ou comment elles alimentent la réflexion des candidats quant au chemin à parcourir pour acquérir ces compétences.

Une organisation du dossier qui recense les différentes expériences pour chaque compétence décrite dans le référentiel ne permet souvent pas aux candidats d'entrer dans une analyse de l'action menée et de mettre en évidence les liens entre les éléments professionnels relatés. Avec ce type de plan, le jury a du mal à se faire une idée de l'action et du profil du candidat.

Par ailleurs, le jury apprécie des récits qui se lisent de façon fluide, qui sont assez explicites et qui correspondent aussi aux exigences formelles d'un écrit professionnel.

Il est nécessaire que le registre de langue soit adapté et que les erreurs de langue se limitent à des coquilles qui peuvent toujours échapper à l'œil vigilant d'un relecteur.

Le jury conseille de faire relire le dossier par un collègue ou un ami pour s'assurer au plus de répondre à ces exigences concernant la langue.

### **1.3 L'exposé**

Les candidats disposent de 15 minutes, s'ils n'utilisent pas ce temps dans sa totalité, les minutes restantes ne prolongent pas la durée de l'entretien.

D'une manière générale, les candidats ont été bien préparés et ont respecté l'horaire et le jury souligne le sérieux des candidats.

Le jury a apprécié les exposés pendant lesquels les candidats ont trouvé une bonne articulation entre le dossier et l'exposé. Ce dernier doit en effet permettre aux candidats d'approfondir l'analyse de l'expérience et de démontrer la motivation des candidats pour devenir formateurs. Les meilleures prestations ont permis de comprendre le cheminement des candidats vers les missions de formateur. Cela veut dire qu'il faut certes s'appuyer sur les expériences pédagogiques en classe, mais rapidement en tirer des conclusions pour la formation des enseignants.

L'exposé est aussi le moment où l'on peut éventuellement expliquer en quoi les lectures concernant la formation et les observations faites lors des formations auxquelles le candidat a pu assister ou qu'il a pu assurer lui-même ont contribué à la réflexion sur les activités de formateur.

Pour certaines prestations, l'annonce d'un plan, sans que cela soit obligatoire, a permis au jury de mieux suivre l'exposé. Un exposé clairement structuré répondant aux exigences de la communication orale avec un débit adapté et une élocution claire a permis aux candidats de mettre en valeur leurs compétences et de faire entrevoir une posture de formateur adéquate.

Si les notes en tant qu'aide-mémoire peuvent s'avérer utiles, le candidat ne doit pas lire son texte de présentation. Il ne peut pas non plus projeter des documents pour des raisons matérielles. Le jury rappelle que le discours oral n'est pas un « écrit oralisé ». Cela veut dire que des phrases interrompues, des reprises pour formuler le propos autrement et d'autres spécificités de l'expression orale font partie de la prestation. L'important est que le jury puisse suivre les explications des candidats et que le candidat est capable de captiver l'attention de ses interlocuteurs. Si les candidats apportent tout de même des objets, affiches ou autres présentations, le jury est sensible à l'intégration de ces éléments dans le discours, plus précisément à la façon dans laquelle le candidat fait référence à ces éléments pour rendre son propos plus intelligible.

Une fois n'est pas coutume, le jury met en garde contre des exposés qui reprennent les contenus consignés sur les différentes planches d'un diaporama. D'une part, il n'y a pas de nécessité d'écrire ce que l'on dit à l'oral, ou de dire ce qui est écrit. D'autre part, cette façon de présenter un contenu n'utilise pas des moyens langagiers pour articuler un discours, mais confère cette tâche aux différents points écrits sur une diapositive. Le discours suit donc un plan affiché et perd en cohérence. Le diaporama doit soutenir le discours et non pas l'inverse.



## **1.4 L'échange**

Dans l'ensemble, les échanges sont dynamiques. La grande majorité des candidats est à l'écoute, réactive et dans une attitude réflexive. Certains candidats ont de réelles connaissances sur le système éducatif dans sa globalité et non uniquement dans leur discipline d'enseignement, ce qui est important si l'on se destine à la formation des enseignants.

Le jury apprécie l'échange ouvert et profond entre professionnels de l'éducation qui permet d'entrer dans un raisonnement pédagogique.

L'échange peut porter sur les forces et les faiblesses du parcours du candidat, celui-ci doit donc être capable de les analyser.

Le jury attend des candidats qu'ils soient précis dans leur expression, notamment lorsqu'ils utilisent de termes techniques. La qualité de la réflexion, un langage clair et approprié et un engagement dans l'échange permettent de maintenir l'attention du jury et de démontrer ce que l'on sait et sait faire.

Lors de la préparation de l'oral, on ne peut que conseiller aux candidats de présenter son exposé à une personne de confiance. Cela permet à la fois de s'entraîner à respecter le cadre horaire de l'épreuve et de vérifier si le discours est compréhensible. Le jury averti cependant des dangers d'une simulation de l'épreuve, entretien inclus. D'une part, et pour des questions de déontologie, cette simulation ne peut pas se faire avec des membres du jury. Un « oral blanc » n'est donc pas significatif quant au résultat et peut générer des frustrations en cas d'échec et empêcher ainsi l'analyse de ce dernier. D'autre part, un formatage par un examen blanc peut nuire à l'esprit d'ouverture qu'il faut garder pour entrer dans un échange fructueux avec le jury.

En conclusion, le jury recommande aux candidats qui préparent l'admissibilité du CAFFA de faire le point sur leurs compétences et leurs besoins de formation en relation avec le référentiel du formateur, de s'informer auprès des PFA en activité afin de mieux cerner la réalité des missions qui leur sont confiées et d'approfondir leurs connaissances du système éducatif et du cadre institutionnel. Un accompagnement par les personnels d'encadrement est toujours utile.

## **2. L'admission**

### **2.1 Présentation des épreuves**

L'admission comporte deux épreuves : une épreuve de pratique professionnelle suivie d'un entretien, un mémoire professionnel et sa soutenance. Ces épreuves permettent au jury de se prononcer sur le niveau de maîtrise des compétences professionnelles attendues d'un formateur de personnels enseignants et éducatifs au regard des critères retenus, telles que précisées en annexe 2 dans la grille d'évaluation des épreuves d'admission.

L'épreuve de pratique professionnelle consiste soit en une analyse de séance dans le cadre du tutorat, soit en l'animation d'une action de formation professionnelle, pédagogique ou éducative - disciplinaire, interdisciplinaire, inter-cycles, inter-degrés - à l'échelle d'un établissement, d'un district ou d'un bassin d'éducation et de formation.

Dans les deux cas, l'épreuve se déroule en présence des deux examinateurs qualifiés, adjoints au jury, un inspecteur de la discipline et un professeur de l'INSPE qui assistent pendant 60 à 90 minutes au travail du candidat avec les stagiaires. Cette phase d'observation est suivie d'un entretien de 30 minutes.

*NB : Il faut préciser que pour les épreuves de pratique professionnelle, le candidat se voit confié, chaque fois que cela est possible, et obligatoirement s'il ne l'a jamais été, le tutorat d'un stagiaire, d'un étudiant inscrit en master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation, ou des actions ponctuelles de tutorat.*

L'épreuve de mémoire et de sa soutenance comporte deux parties.

Le mémoire qui consiste en un travail personnel de réflexion portant sur une problématique professionnelle d'accompagnement ou de formation qui implique un engagement personnel du candidat pour réfléchir à sa pratique et l'améliorer. Le mémoire doit faire entre 20 à 30 pages hors annexes (police Arial 11 - interligne 1.15 à 1.5).

Lors de la soutenance, le candidat présente son mémoire professionnel pendant 15 minutes, puis entre dans un échange avec le jury pendant 30 minutes. Si les candidats n'utilisent pas les 15 minutes de l'exposé dans sa totalité, les minutes restantes ne prolongent pas la durée de l'entretien.

## **2.2 L'épreuve de pratique professionnelle.**

La première tâche des candidats est d'identifier l'action qui servira de support à l'épreuve et ensuite de l'organiser en coopération avec les acteurs nécessaires.

Pour les analyses de pratique, il s'agit d'organiser en coopération avec les corps d'inspection ou avec l'INSPE une visite en classe. Les examinateurs assisteront au cours observé (cela ne fait bien entendu pas partie de l'épreuve) et ensuite à l'entretien entre le professeur et le tuteur. Finalement il y a l'entretien entre le candidat et les examinateurs.

Pour l'animation d'une action de formation, les candidats doivent, très en amont, s'assurer que cette action puisse être intégrée au plan de formation académique et l'organiser avec l'EAFC et, le cas échéant, avec les prescripteurs de la formation. Les examinateurs assistent entre 60 à 90 minutes à la formation, puis mènent un entretien avec le candidat.

Cette phase de planification et de conception fait, d'une certaine manière, partie de l'épreuve et permet aux candidats de démontrer leur capacité à identifier les bons interlocuteurs, de s'assurer du soutien nécessaire et de montrer leur compréhension du fonctionnement de l'institution.

Les candidats sont invités à proposer le plus tôt possible, **mais au plus tard avant les vacances de Noël** deux dates au président du jury afin que ce dernier puisse constituer les jurys. Pour des facilités d'organisation, les candidats cherchent d'abord une date avec les examinateurs inspecteurs. Ils la communiquent par mail à Thomas Roy [Thomas.Roy1@ac-paris.fr](mailto:Thomas.Roy1@ac-paris.fr) qui assure la présidence du jury à partir de la session 2026. L'académie cherche ensuite des examinateurs inspé et communique leurs noms aux

candidats. L'équipe des examinateurs ainsi identifiée organise avec le candidat les modalités de l'épreuve de pratique professionnelle.

Pendant l'observation, les examinateurs ont pour objectif d'appréhender la démarche du candidat en tant que formateurs. Ils observent notamment les qualités relationnelles du candidat, ses compétences pédagogiques et didactiques, ses méthodes de questionnement, sa capacité à cadrer et à rappeler les règles.

Le jury a particulièrement apprécié :

- une posture bienveillante des candidats contribuant à faciliter les échanges et la prise de parole entre pairs ainsi que l'instauration d'un cadre et d'un climat de travail propices à la réflexion ;
- un choix des techniques d'animation pertinentes pour atteindre les objectifs de la formation ou de l'entretien avec un stagiaire, que ce soit par des moments de transmission descendants, coopératifs ou lors de phases de travail en autonomie ;
- une clarté dans l'animation des formations ou dans la conduite des entretiens avec les stagiaires, notamment la capacité de donner une ligne directrice clairement identifiable pour les personnes en formation ;
- une mobilisation régulière, diversifiée et pertinente de supports numériques et papiers ;
- une bonne interaction entre la théorie et la pratique.
- une capacité bien assise à guider un entretien dans le cadre d'une épreuve d'analyse de pratique. Le candidat démontre qu'il peut attirer l'attention du professeur « tutoré » sur des points ciblés et de faire émerger une réflexion sur l'amélioration de la pratique professionnelle.

Le jury attend du candidat qu'il témoigne d'une véritable capacité à prendre du recul dans l'action de formation ou d'entretien avec un professeur qu'il a menés et qu'il puisse proposer des pistes de consolidation, de remédiation ou d'analyse. Il attend également qu'il soit à l'écoute des remarques, qu'il sache se saisir d'éventuelles pistes proposées par le jury, tout en expliquant ses choix dans une démarche réflexive.

Le jury tente d'entrer dans un raisonnement d'ordre pédagogique avec les candidats. C'est aussi la capacité des candidats d'entrer dans ce raisonnement avec les examinateurs qui est évaluée.

On attend par ailleurs des candidats une attitude professionnelle et un discours adapté à ses interlocuteurs.

## **2.3 Le mémoire**

La qualité de nombreux mémoires témoigne d'une réelle implication des candidats tant dans leur rédaction, que dans le questionnement, l'argumentation et l'étayage théorique. L'exercice est dans l'ensemble réussi.

Le mémoire est avant tout une réflexion personnelle ancrée dans la pratique des candidats. Il s'agit donc d'un mémoire professionnel et non pas d'un mémoire de recherche. Il est basé sur une thématique choisie par le candidat et doit poser une question qui est examinée à l'aune de l'expérience de l'action menée pour l'épreuve de pratique professionnelle, mais peut aussi s'appuyer sur d'autres expériences de formation que le candidat a pu faire.

Il doit démontrer la capacité du candidat à prendre du recul par rapport à son activité. Il s'agit d'expliquer en quoi ce recul, l'inspiration par des écrits théoriques et les expérimentations menées ont fait avancer le candidat dans le développement de ses compétences de formateur. D'une certaine manière, le mémoire est un témoignage du processus de professionnalisation des formateurs et le jury apprécie l'avance des candidats sur ce chemin, leur capacité de réflexion, mais aussi leur capacité à la formaliser.

Le jury attire l'attention sur un choix de problématique qui a pu mettre certains candidats en difficulté, à savoir l'essai de mesurer l'impact de la formation sur les pratiques enseignantes. Encore une fois, les problématiques qui ont au mieux permis aux candidats leurs compétences portaient principalement sur une analyse de la démarche de formation adoptée et sur les observations faites pendant l'action de formation.

La circulaire n° 2015-110 du 21-7-2015 précise que pour le mémoire, le candidat « met[tre] en œuvre une démarche d'expérimentation s'appuyant sur une méthodologie rigoureuse, outillée par la recherche (observation, questionnaire, outils d'analyse, indicateurs pertinents) ». Cela veut dire que ces expérimentations doivent être menées par les candidats qui peuvent s'appuyer sur des outils divers et variés. Les enquêtes qui sont depuis quelques sessions du CAFFA utilisées quasi systématiquement ne sont qu'une possibilité pour récolter, selon une méthodologie scientifique, des informations sur la pertinence de la démarche adoptée par le candidat ou pour livrer des éléments pour infirmer ou confirmer une hypothèse. Ils peuvent être un outil pour identifier les besoins des stagiaires. Quoi qu'il en soit, les enquêtes doivent enrichir la réflexion du candidat et leur résultat doit justement être présenté sur cet angle dans le mémoire : en quoi cette enquête m'a-t-elle permis de comprendre une information importante pour avancer dans ma pratique de formateur ou de tuteur. Une enquête hors sol ou impliquant des personnes qui ne font pas partie de l'expérimentation du candidat n'apporte pas d'intérêt.

Concernant la qualité formelle du mémoire, le jury insiste sur la nécessaire qualité de l'expression, la richesse du vocabulaire, la précision dans l'emploi des termes techniques et l'exigence sur le registre et la correction de la langue. Comme pour le dossier de l'admissibilité, le jury invite les candidats à faire relire le mémoire par d'autres personnes.

Les candidats sont accompagnés par une unité spécifique dans le plan de formation au CAFFA pour la conduite de l'expérimentation et la rédaction du mémoire. Le jury attire l'attention sur l'importance du travail avec les formateurs qui assurent cet accompagnement.

*NB : Le jury avertit les candidats sur la nécessité de marquer correctement les sources des textes, que ce soient des textes générés à l'aide des outils basés sur l'intelligence artificielle ou des citations d'autres écrits. Le jury appréciera la façon dont les candidats se sont appropriés ces textes. Le plagiat est rédhibitoire.*

## **2.4 La soutenance du mémoire**

La présentation orale a été bien préparée, le temps imparti a globalement été respecté.

L'enjeu de la présentation du mémoire consiste en une bonne articulation entre le mémoire et sa présentation devant le jury. Il s'agit d'élargir certains aspects du mémoire et de mettre en avant un ou plusieurs points auxquels le candidat attache une importance particulière. La présentation doit permettre au jury d'avoir une vision encore plus claire de l'évolution des candidats.

Le candidat doit expliquer en quoi le sujet lui a permis d'avancer dans l'adaptation à des missions de formateur. Et il doit montrer qu'il a appréhendé les structures de la formation dans l'académie et de son pilotage : INSPE, Rectorat, liens entre les deux, rôles des inspecteurs et des chefs d'établissement dans la formation, etc.

La présentation est aussi le moment où le candidat peut montrer qu'il est capable de livrer un discours oral de qualité. La clarté du propos et l'organisation du discours doivent permettre de transmettre un message compréhensible et de capter l'attention du jury.

Les conditions matérielles dans lesquelles se déroulent les soutenances ne permettent pas l'utilisation d'un vidéoprojecteur. Mais les candidats peuvent réfléchir à d'autres supports de présentation, même si ces supports ne sont aucunement obligatoires.

Il y avait encore cette année des prestations excellentes basées exclusivement sur le discours oral. Certains candidats ont choisi de distribuer des planches de présentation sur papier, ont montré des affiches ou ont utilisé leur écran d'ordinateur pour illustrer leur propos. Le jury a apprécié à ce moment-là la capacité des candidats à faire référence dans leur discours à ce qui a été présenté et a évalué la pertinence des présentations papier ou autres.

Dans la plupart des cas, les candidats ont adopté une posture réflexive qui a permis les échanges avec le jury. Le jury a apprécié des réponses synthétiques et étayées. Il faut que le jury soit en mesure de se représenter le candidat dans une action de formation ou de tutorat. Les candidats doivent donc se projeter dans cette posture de formateur et montrer comment leur expérience « d'enseignant d'élèves » ou de « formateur d'adultes » leur a servi et comment, pendant le processus de certification, ils ont évolué dans le domaine de la formation.

Un dernier point concerne les apports théoriques que les candidats ont évoqués dans leurs mémoires et lors des soutenances. Lors des meilleures prestations, les candidats ont pu expliquer comment leurs lectures et réflexions théoriques ont pu apporter des réponses à des problèmes rencontrés, comment ils ont pu contribuer à répondre aux enjeux d'une formation ou d'un tutorat. Le jury a apprécié la référence explicite, concise et experte des candidats. Décrire toute une approche théorique sans pouvoir la nommer ou identifier son auteur est moins convaincant.

Depuis la session 2024, les candidats peuvent demander au SIEC de leur envoyer les documents qui témoignent de leur évaluation (grilles et remarques du jury). Les candidats malheureux peuvent également demander un rendez-vous au président du jury pour faire le point sur leur projet de certification.

En conclusion, le jury recommande aux candidats de s'inscrire et de participer aux formations organisées par le rectorat et de prendre connaissance des textes officiels. Il conseille de participer aux réunions des formateurs disciplinaires et de co-animer plusieurs stages, mais aussi d'aller voir d'autres formateurs en action. Des rencontres avec des formateurs académiques en activité, avec des professeurs à l'INSPE et avec le corps d'inspection pourraient aussi leur permettre d'approfondir leur représentation

des missions de formateur. Finalement c'est dans la coopération entre préparateurs qu'ils trouveront une source riche pour alimenter leur réflexion.

Pour terminer, vous trouverez ci-dessous la synthèse des réactions des membres du jury pour la session 2025, admissibilité et admission confondues. Ces remarques reprennent les éléments évoqués dans ce présent rapport et témoignent de la spécificité de la session. Ils enrichissent ensuite le rapport.

Ce que les membres du jury ont apprécié :

Le sérieux de la prestation des candidats. Notamment les propos liminaires dans lesquels les candidats sont à l'aise.

Des rapports bien rédigés, structurés sans coquille.

Dans les meilleures prestations, les candidats ont réussi à apporter un éclairage nouveau et distancié par rapport à l'écrit.

La capacité d'échanger avec le jury.

Le jury a apprécié la capacité réflexive des candidats qui ont réussi à transposer leur expérience dans la posture du formateur.

Les points de vigilance et les conseils aux candidats :

Une difficulté, parfois, à faire évoluer les propositions et argumentations face aux questions du jury.

Il convient de bien analyser les questions du jury et apporter une réponse précise sans faire trop de digressions.

Le jury pense avoir détecté l'emploi systématique de la photocopie du diaporama et se questionne sur cette méthode. Les présentations n'apportent souvent rien au discours.

Même si l'on apprécie la connaissance du cadre institutionnel et notamment du cahier de charges de l'EAFC, les candidats ne doivent pas craindre d'exposer une réflexion personnelle.

Nous conseillons de travailler davantage sur les gestes professionnels du formateur.

Dans les meilleurs mémoires, les candidats ont réussi à bien intégrer les travaux de recherche dans le questionnement proposé dans le mémoire. Par ailleurs, la thématique choisie doit permettre un questionnement large qui n'enferme pas le candidat dans un type d'activité des formateurs ou un objet de formation en particulier. Les candidats doivent être capables de se projeter dans tout type de formation.

Annexes :

1. Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs

2. CAFIPEMF-CAFA - Synthèse des compétences du candidat – grilles d'évaluation pour les épreuves d'admission

**Annexe 1****Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs**

Ce référentiel s'appuie sur les travaux menés entre 2013 et 2014 dans le cadre de l'université d'été « former les formateurs » pilotée par la direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco) en collaboration avec la Chaire Unesco « former les enseignants au 21<sup>e</sup> siècle » et l'Institut français de l'éducation (IFé).

Il a bénéficié du travail collaboratif d'ateliers et de sessions à distance qui ont réuni des enseignants formateurs et des inspecteurs des premier et second degrés, des responsables académiques de la formation ainsi que des formateurs et des enseignants chercheurs intervenant en ESPE.

Cette modalité d'élaboration a favorisé le croisement de regards et le dialogue entre des praticiens et des ingénieurs de la formation : la réflexion s'est attachée à cerner le cœur du métier du formateur d'enseignants et de personnels éducatifs : former à transmettre et à apprendre.

**La professionnalité du formateur et son éthique**

L'action de formation, selon la définition contenue dans la circulaire DGEFP n° 2011-26 du 15 novembre 2011 (fiche n° 1), consiste à « conduire un processus visant à une évolution des savoirs et des savoir-faire » du professionnel « à partir de ses connaissances, compétences, qualifications et besoins ».

La conduite de ce processus requiert de la part du formateur un engagement éthique qui se fonde doublement sur le respect de la personne en formation et sur l'éthique de la commande.

Le formateur doit se penser et se situer de manière autonome dans le cadre de la profession – définie par des normes, des règles, des valeurs – pour aider la personne en formation à se construire professionnellement en développant sa réflexion et sa liberté d'initiative.

**Les quatre domaines de compétences du formateur**

Les compétences professionnelles ont été regroupées en quatre domaines :

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

**Une sélection de ressources pour la formation**

Un ensemble de ressources pour le formateur a été élaboré en regard du référentiel : il s'agit de notions et de références organisées de manière à en favoriser la consultation. Cette sélection n'est en rien normative ou exhaustive ; elle entend servir la constitution d'une culture commune entre les formateurs. Sa mise en ligne sur Éduscol en favorisera l'accès et l'appropriation par chacun au gré de ses besoins et de ses curiosités pour l'accompagner dans son parcours de formateur.

**Penser - Concevoir - Élaborer**

- **Connaître les fondamentaux de la formation professionnelle** : le vocabulaire commun, les acteurs et le contexte réglementaire ; les étapes et les types d'évaluation d'une action de formation ; les dispositifs et les formats de formation ; le rôle, les obligations et la posture du formateur ; les caractéristiques et les ressorts de la motivation de l'adulte apprenant.
- **Identifier les conditions** qui favorisent l'efficacité d'une formation et une évolution chez les apprenants.
- **Analyser la commande institutionnelle ainsi que les besoins et les attentes des apprenants** et savoir les mettre en tension ; prendre en compte la diversité des besoins dans la construction de l'offre de formation.
- **Élaborer un programme de formation** : formuler un objectif de formation et des objectifs pédagogiques ; identifier les pré-requis ; choisir les méthodes d'évaluation ; élaborer une progression des apprentissages ; identifier les techniques d'animation possibles.
- **Concevoir** le scénario et les ressources spécifiques pour une formation hybride ou à distance.
- **Anticiper** les moyens logistiques, les outils et les supports nécessaires à la réalisation de l'action ; identifier les avantages et les inconvénients de ces supports.
- **Élaborer des écrits professionnels** en lien avec les différents volets de l'activité de formation et construire des ressources pédagogiques.

**Mettre en œuvre - Animer**

- **Introduire et conclure** une séquence de formation.
- **Installer un environnement bienveillant et sécurisant** ; ne pas ignorer les répercussions émotionnelles de la formation chez les personnes en formation..
- **Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et des techniques d'animation** fondées sur la mise en action des apprenants : faire comprendre, faire dire, faire faire, faire collaborer.
- **Accompagner les apprenants dans leur apprentissage** : partager les références théoriques, mettre des mots sur les situations et les ressentis, les dilemmes professionnels rencontrés en mobilisant différents langages et une pluralité de modèles explicatifs issus des savoirs de recherche.
- **Gérer les phénomènes de groupe et d'individualité.**
- **Gérer les spécificités** de l'animation et de l'accompagnement à distance.
- **Co-animer** une formation et faire bénéficier les apprenants de la richesse d'une dualité de propositions.

**Accompagner l'individu et le collectif**

- **Accompagner les individus et les équipes** dans la durée pour développer la confiance et le pouvoir d'agir, en facilitant les échanges en présence et à distance.
- **Donner aux individus et aux équipes des outils pour agir** ; étayer leur analyse par des rétroactions fondées sur des traces prélevées dans leur activité.
- **Suivre avec attention les expérimentations et les innovations** mises en œuvre en s'attachant aux modifications qu'elles induisent.
- **Aider chacun à s'engager** dans un projet d'enseignement, de formation, de recherche-action ; soutenir et valoriser le développement des compétences dans une démarche de formation tout au long de la vie.

**Observer - Analyser - Évaluer**

- **Observer et analyser** des éléments de pratique professionnelle pour conseiller et aider à réajuster les pratiques.
- **Contribuer à l'évaluation d'un dispositif de formation** ; concevoir des critères et des indicateurs ainsi que des outils de recueil des données, analyser les résultats, ajuster les actions de formation en conséquence.
- **S'efforcer de mesurer le transfert de la formation sur l'enseignement et l'action éducative** en faisant de la qualité des apprentissages des élèves un des critères d'efficacité des actions entreprises.
- **Savoir accepter les remarques** ; prévoir l'évaluation de son action par les apprenants et pratiquer l'auto-évaluation.
- **Réfléchir entre pairs dans un groupe d'analyse de pratiques** : se distancier, modéliser son action, poursuivre son processus de questionnement et de formation.



## Annexe 2

### CAFIPEMF-CAFA - Synthèse des compétences du candidat

TI : très insuffisant

I : insuffisant

S : satisfaisant

TS : très satisfaisant

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

### Grille d'évaluation critériée des épreuves d'admission

| Critères                                                               | TI | I | S | TS |
|------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|
| ÉPREUVE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE                                    |    |   |   |    |
| 1 - Analyse de pratique<br>a) entretien du candidat avec le stagiaire  |    |   |   |    |
| Qualité de l'analyse de la séance                                      |    |   |   |    |
| Dialogue constructif                                                   |    |   |   |    |
| Remarques hiérarchisées                                                |    |   |   |    |
| Conseils pertinents et opérationnels                                   |    |   |   |    |
| Pertinence des pistes de réflexion et du prolongement possible proposé |    |   |   |    |
| Commentaire                                                            |    |   |   |    |
| 1 - Analyse de pratique<br>b) entretien du candidat avec le jury       |    |   |   |    |
| Analyse distanciée de l'entretien avec le stagiaire                    |    |   |   |    |
| Justification des choix opérés                                         |    |   |   |    |
| Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle          |    |   |   |    |
| Reconstruction de l'entretien avec le stagiaire                        |    |   |   |    |
| Commentaire                                                            |    |   |   |    |

| Critères                                                                             |                                                                             | TI | I | S | TS |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|---|---|----|
|                                                                                      |                                                                             |    |   |   |    |
| 2 - Animation d'une action de formation<br>a) animation de l'action                  |                                                                             |    |   |   |    |
|                                                                                      | Traitement de la problématique au regard des objectifs annoncés             |    |   |   |    |
|                                                                                      | Ancrage dans le cadre de référence et le contexte d'exercice                |    |   |   |    |
|                                                                                      | Capacité à accompagner un collectif professionnel                           |    |   |   |    |
|                                                                                      | Qualité de l'animation et des interactions                                  |    |   |   |    |
|                                                                                      | Utilité des supports et des outils mobilisés                                |    |   |   |    |
| Commentaire                                                                          |                                                                             |    |   |   |    |
| 2 - Animation d'une action de formation professionnelle<br>b) entretien avec le jury |                                                                             |    |   |   |    |
|                                                                                      | Analyse distanciée de l'action de formation                                 |    |   |   |    |
|                                                                                      | Justification des choix opérés                                              |    |   |   |    |
|                                                                                      | Inscription la réunion de l'action de formation dans la durée               |    |   |   |    |
|                                                                                      | Ecoute, sens du dialogue et capacité à entrer dans un échange professionnel |    |   |   |    |
| Commentaire                                                                          |                                                                             |    |   |   |    |
| MEMOIRE PROFESSIONNEL                                                                |                                                                             |    |   |   |    |
| Mémoire                                                                              |                                                                             |    |   |   |    |
|                                                                                      | Qualité du questionnement et des hypothèses envisagées                      |    |   |   |    |
|                                                                                      | Qualité formelle du mémoire                                                 |    |   |   |    |
|                                                                                      | Méthodologie précise et rigoureuse, étayée par des références théoriques    |    |   |   |    |
|                                                                                      | Intérêt du dispositif expérimenté                                           |    |   |   |    |
|                                                                                      | Traitement, analyse et interprétation des données recueillies               |    |   |   |    |
| Commentaire                                                                          |                                                                             |    |   |   |    |
| Soutenance                                                                           |                                                                             |    |   |   |    |
|                                                                                      | Qualité de la communication                                                 |    |   |   |    |
|                                                                                      | Analyse distanciée du travail (points forts, points faibles)                |    |   |   |    |
|                                                                                      | Écoute, sens du dialogue et de la controverse professionnelle               |    |   |   |    |
|                                                                                      | Mise en perspective, projection dans le métier de formateur                 |    |   |   |    |
| Commentaire                                                                          |                                                                             |    |   |   |    |
| INTEGRATION DU NUNERIQUE                                                             |                                                                             |    |   |   |    |
|                                                                                      | Qualité et pertinence de l'usage du numérique                               |    |   |   |    |
| Commentaire                                                                          |                                                                             |    |   |   |    |