

Évaluation de l'expérimentation « Professionnalisation des AVS »

La première partie de l'évaluation ne tient compte que des retours des AVS, ensuite des propositions seront faites afin d'améliorer ce dispositif de formation.

Plan

[Retour des AVS](#)

[Évaluation générale](#)

[Module de formation en distanciel](#)

[Evaluation de la plateforme](#)

[Evaluation du contenu de formation](#)

[Positionnement](#)

[Connaissance du statut](#)

[Connaissance de l'enseignement agricole](#)

[Module « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend »](#)

[Module de formation en présentiel](#)

[Session 1](#)

[Session 2](#)

[Session 3.1](#)

[Session 3.2](#)

[Bilan général de fin de formation](#)

[Quelques propositions d'amélioration](#)

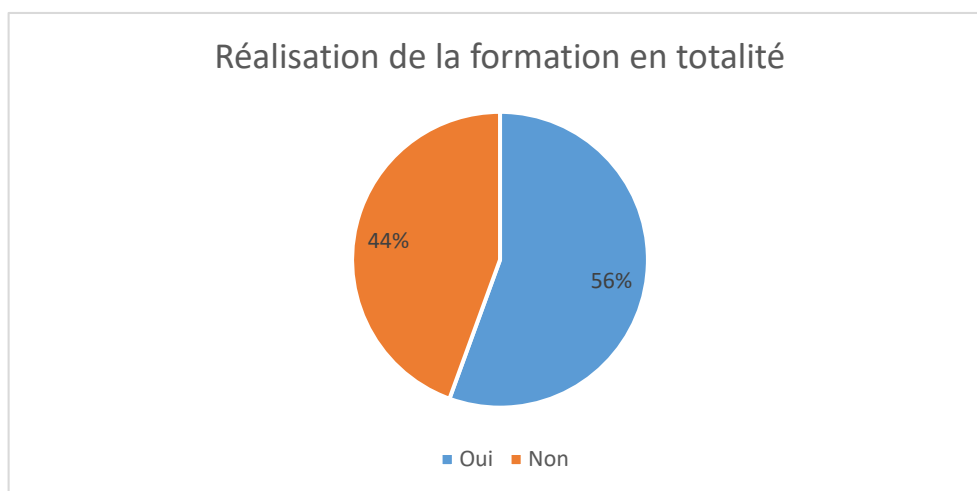
[Projection Budget](#)

Introduction : Retours des AVS

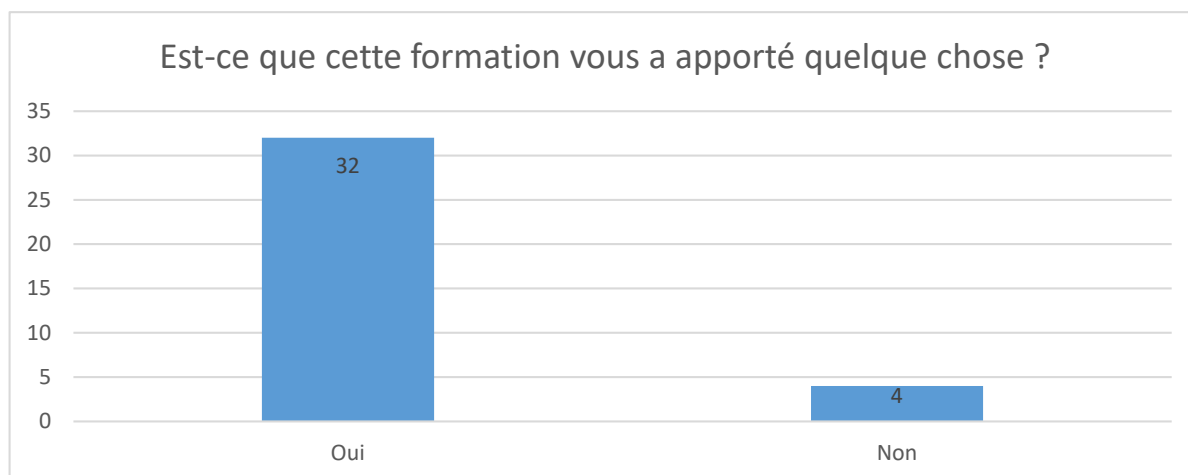
Au total nous avons 53 AVS inscrits à la formation, cependant un certain nombre d'entre eux n'ont pas suivi la formation en présentiel en totalité (cf. tableau « suivi des formations » en annexe).

Ont répondu à cette évaluation 36 AVS soit 68 % de taux de participation.

1. Évaluation générale



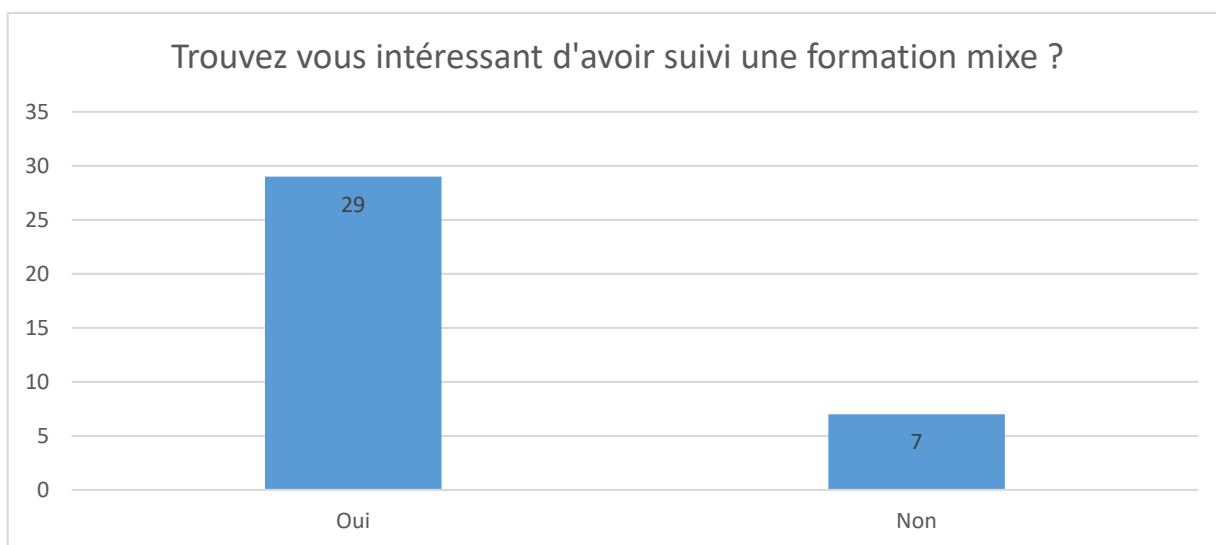
Au travers de cette première question, nous pouvons nous rendre compte que seulement 20 AVS ont pu réaliser la formation en totalité. Au vu de ce résultat, il est important d'en analyser les causes, analyse que nous avons faite dans la suite de ce document.



Nous pouvons nous satisfaire de ce retour, cependant il faut la nuancer avec la réponse des 4 AVS qui estiment que cette formation ne leur a rien apporté.

Ainsi, ces quatre personnes verbalisent leur insatisfaction ainsi :

- « un nouvel AVS aura des besoins plus concrets comme des outils à mettre en place face aux difficultés récurrentes de l'élève bénéficiaire d'un PPS (carte mentale, aide pour la compréhension des consignes) »
- « Certaines parties de la formation ne nous apportent rien. Je pense qu'il faut faire un tri. Celle de ce matin (transfert et soins) ne nous apporte rien... »
- « Je n'ai pas appris grand-chose »
- « Je n'ai rien appris »



La proposition d'avoir une formation dite mixte, c'est-à-dire incluant des temps de formation en distanciel synchrone et asynchrone, mais aussi des temps de formation en présentiel a remporté une adhésion assez massive malgré les sept réponses négatives. Ces réponses négatives s'expliquent par les propos suivants :

- Préférence d'être en présentiel pour avoir une plus grande interaction ;
- L'outil numérique n'est pas d'un usage aisé ;
- La partie en distanciel s'est résumé pour la majorité de ces sept personnes au temps synchrone (qui porte sur le statut) et qu'elles ont trouvé trop court. Le reste de la formation proposée en distanciel et en temps asynchrone n'a pas été suivie.

En ce qui concerne les réponses positives sur la mise en œuvre d'une formation mixte, voici ce qui ressort :

- Facilité d'organisation en fonction des EDT des élèves suivis, de notre rythme ;
- Facilite les échanges avec l'équipe éducative ;
- Permet de limiter les trajets parfois longs ;
- Permet l'échange de pratiques entre collègues d'autres établissements, de sortir de son environnement (présentiel) ;
- La formation mixte est intéressante, car nous avons accès, après la formation en présentiel, aux supports de formation que l'on peut télécharger et reprendre tranquillement.

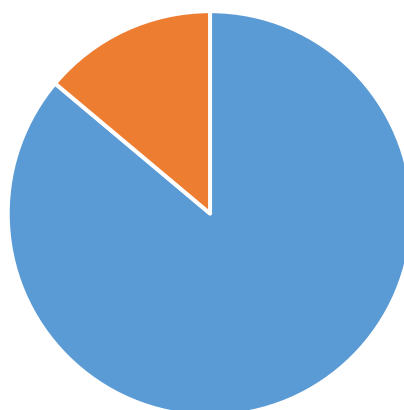
2. Modules de formation en distanciel

Cela correspond aux modules sur :

- La connaissance du statut ;
- La connaissance de l'enseignement agricole ;
- « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend ».

1) Évaluation de la plateforme

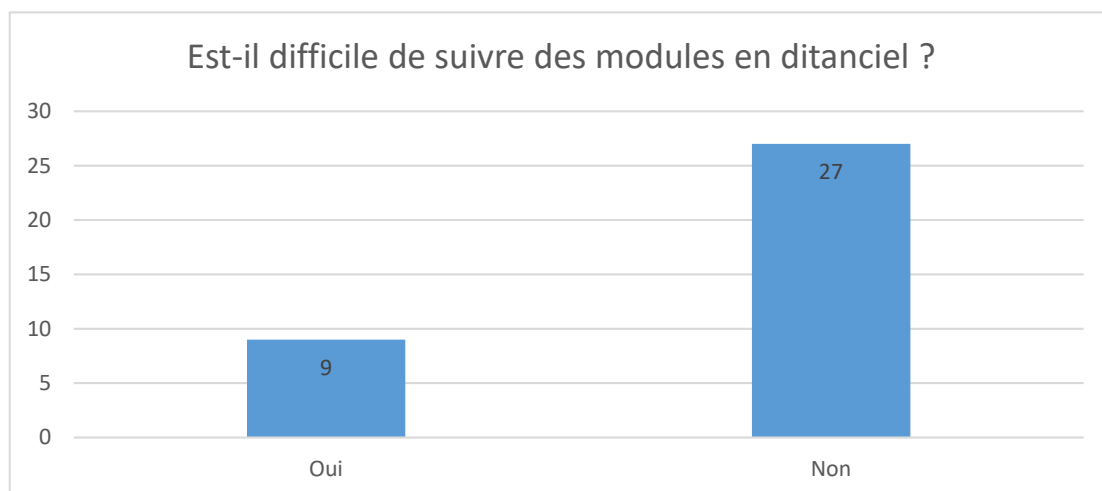
Avez-vous trouvé facile l'usage de la plateforme de formation ?



■ Oui ■ Non

Il était important de voir si l'usage de la plateforme (Univert de l'ENSFEA) de formation a été facilitant. Au travers de cette question, nous pouvons nous rendre

compte qu'une majorité répond favorablement, cependant cinq personnes ont trouvé l'usage de la plateforme de formation complexe.



Une fois encore, une majorité n'a pas rencontré de difficulté. Parmi les neuf personnes qui ont rencontré des difficultés, celles-ci portaient sur :

- Des problèmes de disponibilités personnelles ou des difficultés à bloquer des créneaux horaires ;
- Des difficultés d'appropriation du contenu du fait d'être seul derrière un ordinateur plutôt que d'être en interaction avec le formateur ;
- Des problèmes de connexion.

Il nous semble donc nécessaire d'insister sur le fait que certains **AESH devront être accompagnés par le TIM de leur établissement**. Ce coaching devra porter sur la prise en main des outils numériques et entre autres sur la prise en main de cette plateforme de formation et sur l'utilisation de la visio.

2) Évaluation du contenu de formation

Nous leur avons également demandé ce qu'ils auraient aimé suivre comme module de formation en distanciel (et qui n'était pas proposé). Voici quelques-unes de leurs suggestions :

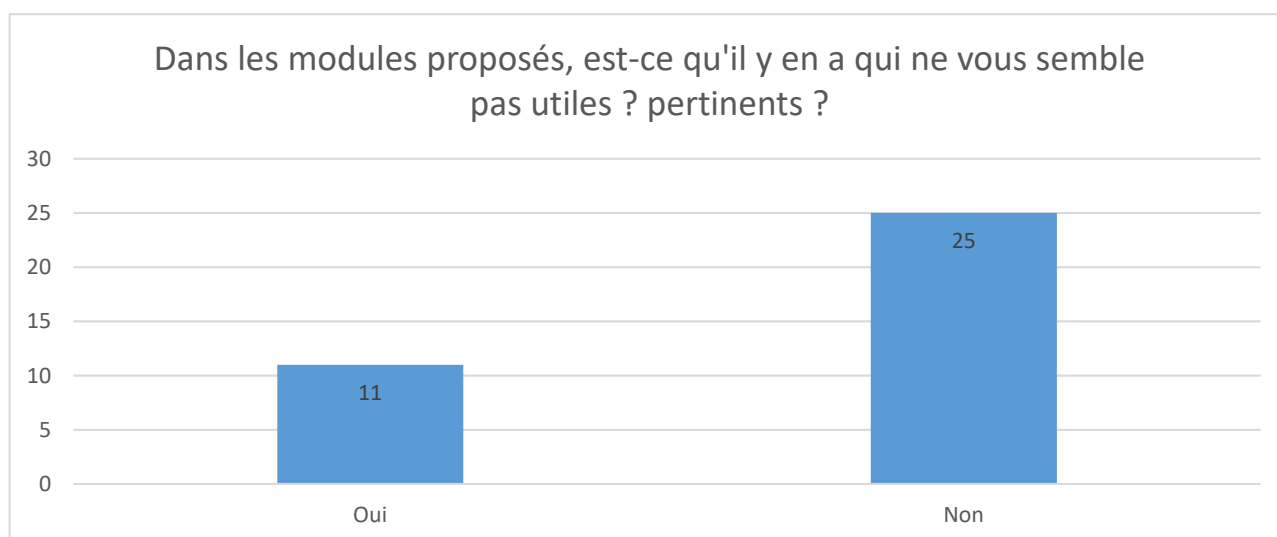
- Lecteur - scripteur ;
- Troubles Dys et TDA/H ;
- Schémas, vidéos concernant les missions de l'AESH ;
- La LSF ;

- Savoir optimiser la communication avec les acteurs internes et externes à l'établissement ;
- Aborder l'adolescent et le jeune adulte ;
- Aborder les différents types de handicaps ;
- Informatique ;
- Avoir plus de temps sur le statut.

Au travers de ces différents retours, nous pouvons nous rendre compte que la demande principale est d'aborder les différents handicaps auxquels ils sont confrontés. Ces thèmes de formation sont prévus, mais dans la deuxième partie d'année civile sur le temps (30 h restantes) qui est de la responsabilité des régions telle que définis dans le projet d'expérimentation.

Il est donc important d'insister sur la participation et l'engagement des régions sur le deuxième volet de formation.

Peut-être, faudrait-il construire le programme de cette deuxième partie de formation en amont de façon à pouvoir l'inclure dans le parcours distribué aux nouveaux AESH. Il nous semble que cette articulation entre les deux parties de la formation est à expliciter davantage de façon à ce que les objectifs de formation soient clairs et compris par l'ensemble des stagiaires.



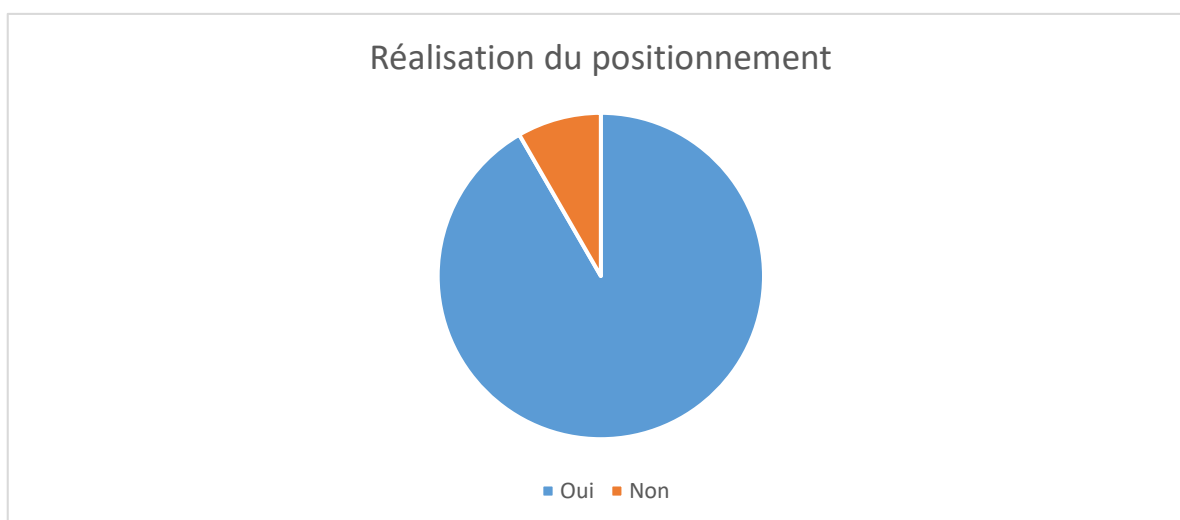
Sur les onze réponses positives, voici la répartition :

- 6 personnes ne souhaitent pas avoir la formation sur « les transferts », car cette problématique ne les concerne pas à ce jour et qu'elles pensent

ne jamais y être confrontées. D'autre part, elles notent que si cette problématique devait les concerner, elles ne se sentiraient pas capables d'accompagner un jeune répondant à ce type de besoin ;

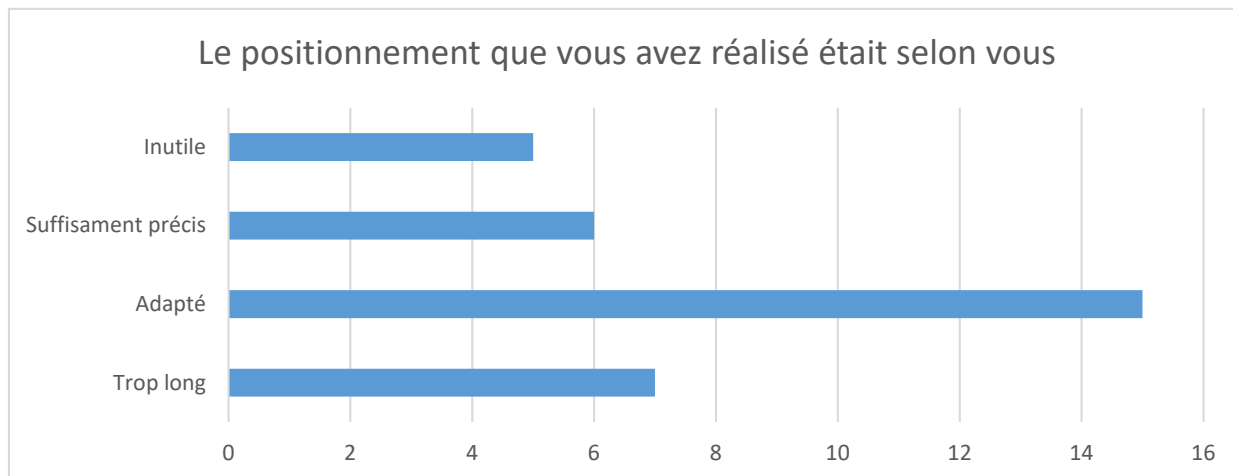
- 1 personne pense que le module « savoir réagir face aux risques ça s'apprend » n'est pas nécessaire, car elle préférerait recevoir une formation plus en lien avec les réalités des formations agricoles, de type SST ;
- 1 personne pense que le module « positionnement de l'AESH » est inutile, mais cette personne avait de l'ancienneté sur le poste ;
- 1 personne pense que le contenu du module « le statut des AESH » est inutile ;
- 2 personnes se sont trompées au vu de leurs réponses.

3) Positionnement

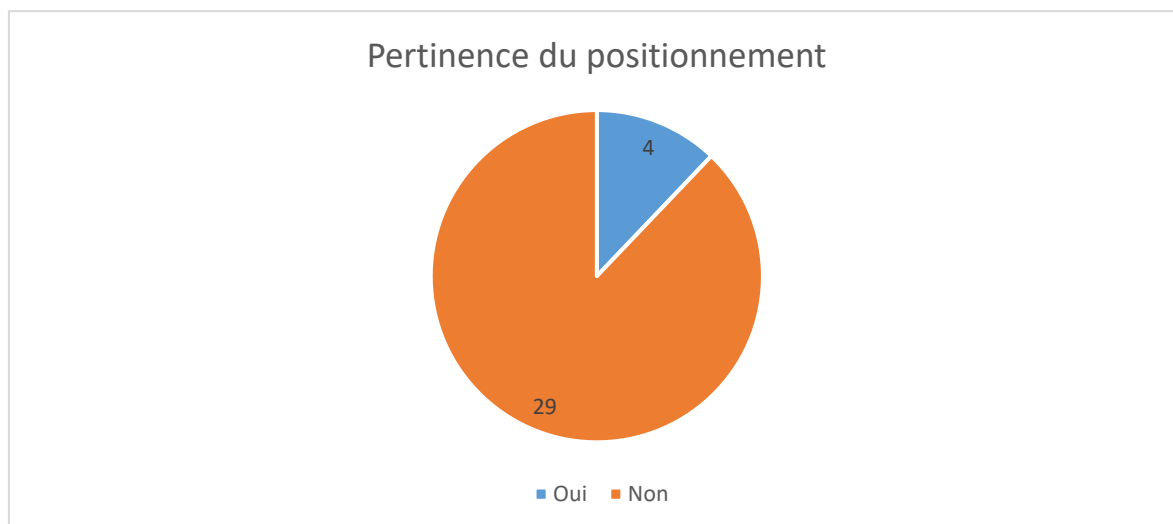


Seulement 3 personnes n'ont pu réaliser le positionnement, soit :

- Par manque de temps ;
- Inscription trop tardive ;
- Pas complété en entier.



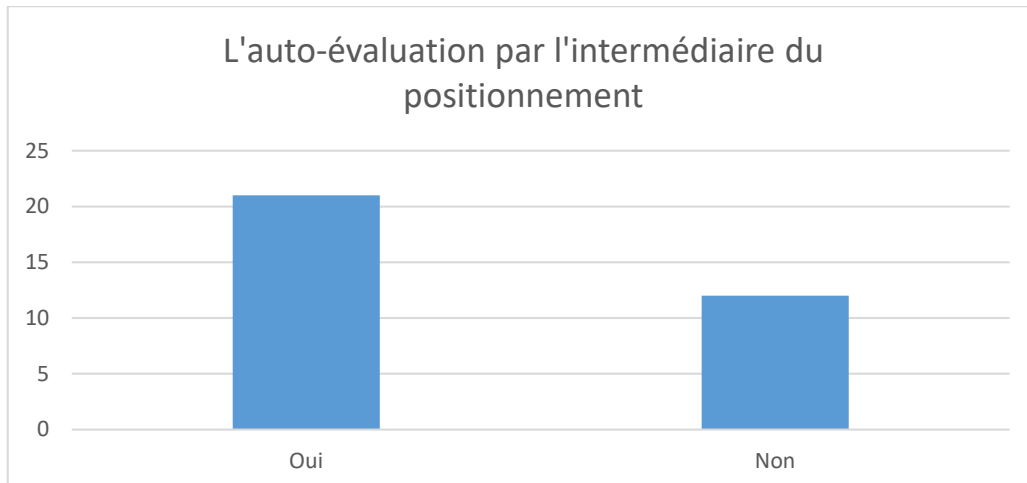
Sur les 33 personnes qui ont réalisé le positionnement, 21 en ont une perception positive.



Ainsi, 4 personnes ont estimé que la réalisation du positionnement n'était pas pertinente, car :

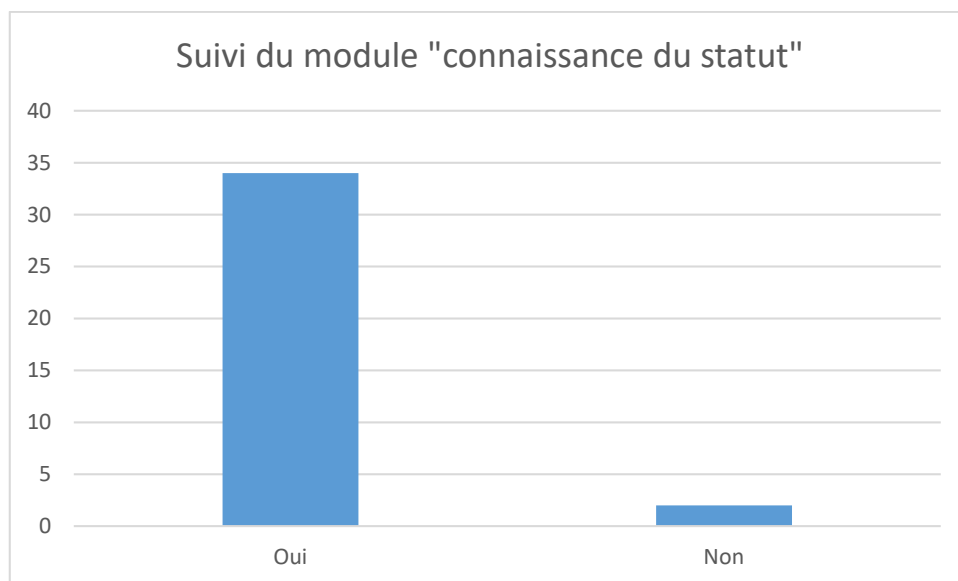
- Elles n'ont « Pas compris son utilité » ;
- « Questions personnelles qui n'ont rien à voir avec notre statut » ;
- « Pas très pertinent » ;
- Ne souhaite pas s'exprimer.

Là encore, il nous semble important **d'insister sur l'articulation globale de la formation et sur le rôle des DRFCP** dans la construction de la deuxième partie de la formation. Effectivement, il semble nécessaire d'insister sur les objectifs de ce positionnement : permettre aux DRFCP de proposer un parcours personnalisé pour la deuxième partie de formation.



Ce positionnement a permis à 21 personnes de s'auto-évaluer en se posant des questions auxquelles elles n'auraient pas eu le temps de réfléchir.

4) Connaissance du statut



La seule personne qui indique qu'elle n'a pas pu faire ce module, mentionne qu'elle n'était pas disponible à ce moment.

L'utilisation de l'outil de visioconférence Zoom a posé problème à 5 personnes, pour des raisons essentiellement de connexion Internet et une personne par manque de compétence en informatique.

Pour 18 personnes, ce module n'a pas été d'une durée suffisante et 4 ont trouvé que ce module n'était pas pertinent en fonction de leur activité.

Pour 16 personnes, ce module n'a pas répondu à leurs attentes, car :

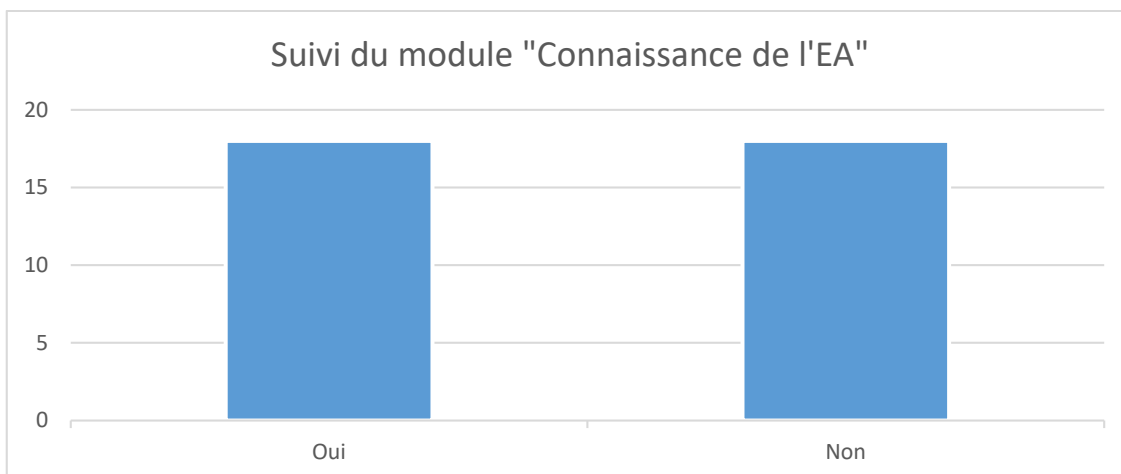
- « Pas de revalorisation salariale » ;
- « Pas assez de temps » « trop court » ;
- « Les besoins ne sont pas sur le statut, mais sur les différents handicaps » ;
- « Des besoins trop différents en fonction des AVS, on a l'impression d'une grosse disparité entre établissements et aussi de faire l'aumône à chacune de nos demandes » ;
- « Trop nombreux pas eu le temps de poser nos questions, ou nous n'avons pas eu nos réponses ».

De manière générale, les stagiaires indiquent que le format en visio n'était pas forcément adapté : lorsque chaque agent évoque son cas personnel, la modalité visio rend très difficile l'interaction entre les personnes et l'animateur. Aussi, ces personnes se sont senties frustrées par le manque d'interaction et ont eu l'impression que de nombreuses questions étaient restées sans réponse.

De plus, la thématique abordée soulève des remarques, des questions directement en lien avec le statut et non avec le métier et les missions des AESH. Aussi, cette session de formation est l'occasion pour les AESH de faire entendre des revendications (il ne nous revient pas de décider si elles sont légitimes ou non), et de faire apparaître de réelles disparités de traitement et de gestion des AESH sur le territoire. Il semblerait **que selon les régions et selon les établissements la compréhension du cadre juridique du statut de l'AESH soit interprétée différemment.**

Enfin, cette session de formation était la première à se faire via l'outil de visioconférence. Beaucoup d'agents ont eu des soucis de connexion et/ou sont arrivés en retard ce qui n'a pas permis d'exploiter convenablement l'heure d'intervention.

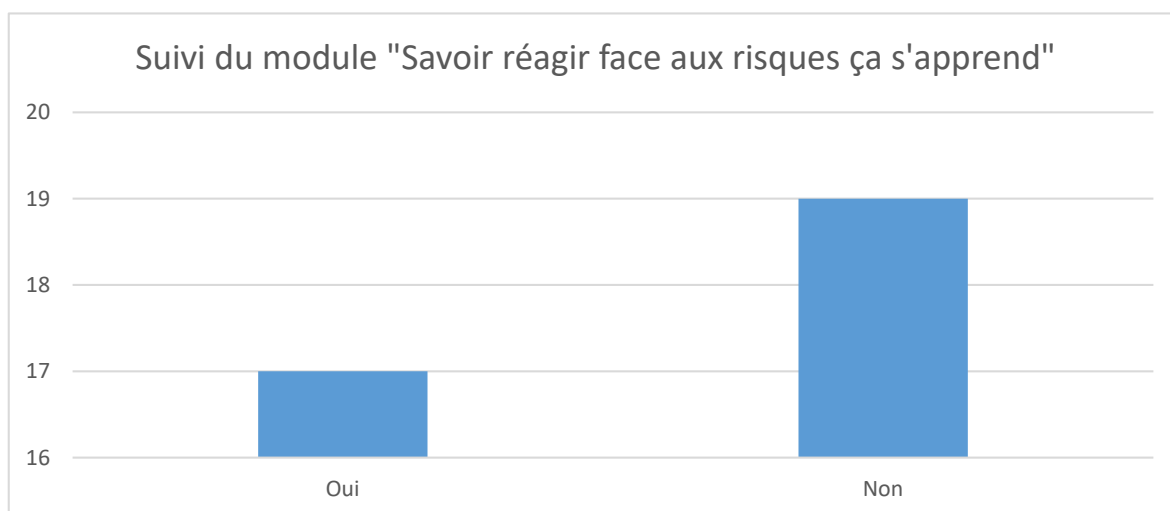
5) Connaissance de l'enseignement agricole



50 % des personnes qui ont répondu à cette évaluation indiquent qu'elles n'ont pas réalisé ce module, essentiellement par manque de temps. Elles ont considéré que cette thématique de formation n'était pas une priorité dans la pratique de leur métier.

2 personnes ayant suivi ce module ont estimé que celui-ci n'était pas pertinent au regard de leur activité.

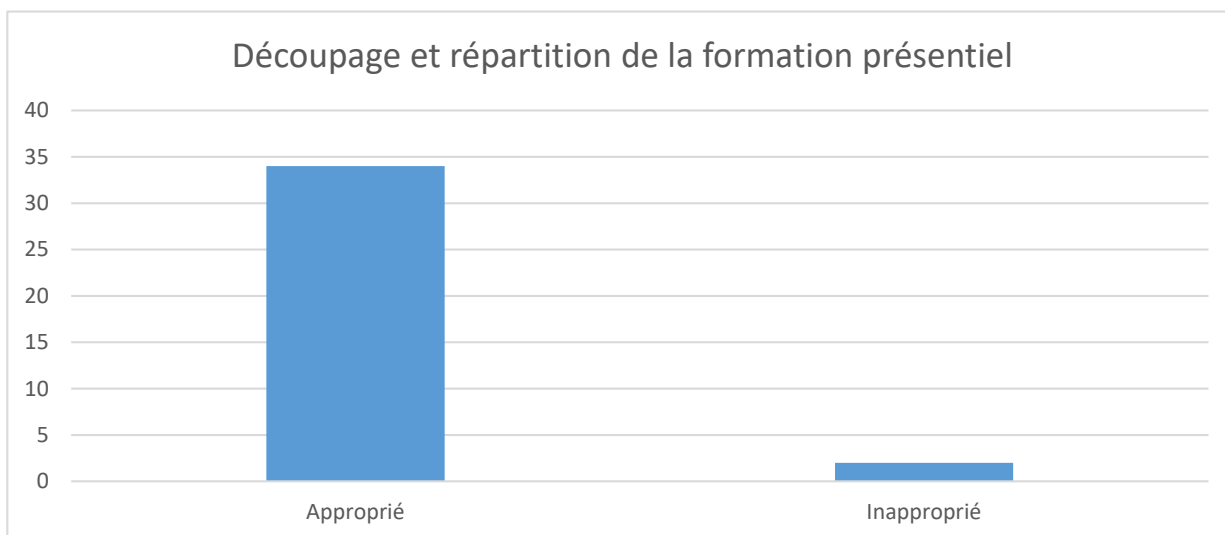
6) « Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend »



Il est important de noter que 19 personnes n'ont pas pu réaliser ce module, car la plateforme de formation n'était plus accessible lors de l'inscription. Les dates de cette formation conviennent bien pour un agent enseignant, mais il est **difficile pour des agents nouvellement recrutés de pouvoir réaliser celle-ci début septembre.**

Une personne indique qu'il serait plus pertinent de **proposer une formation aux premiers secours**.

3. Modules de formation en présentiel

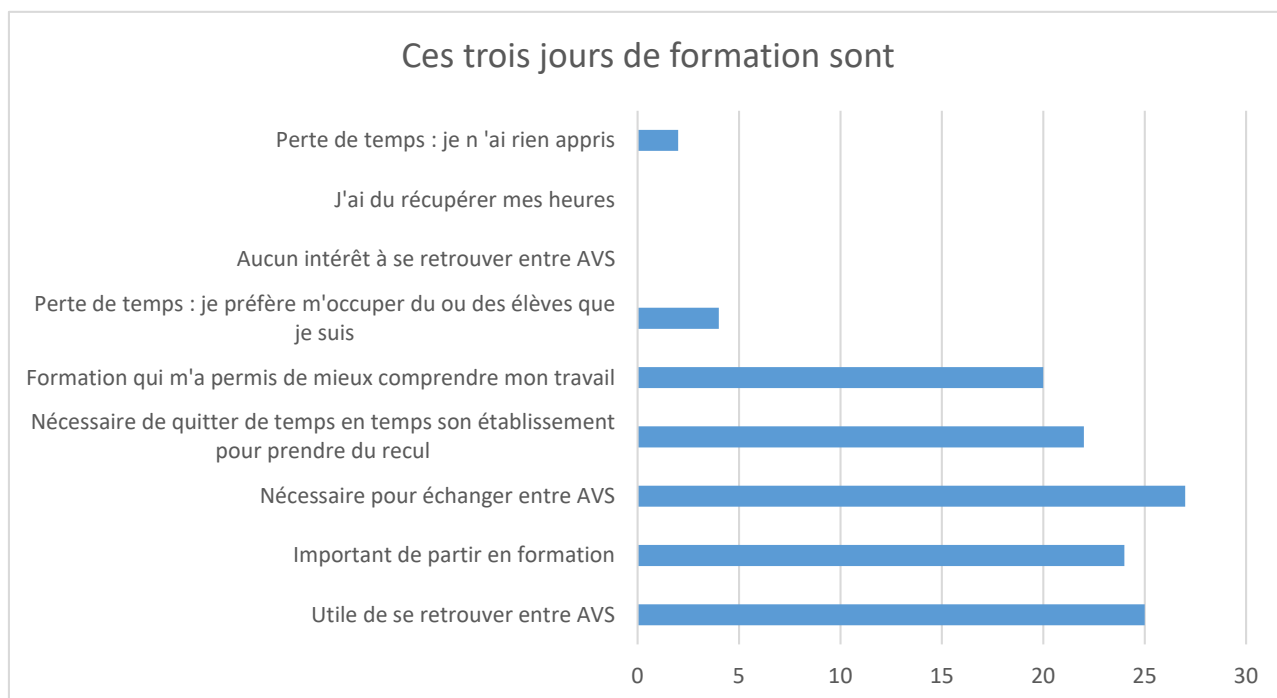


Seulement, deux personnes ont trouvé ce rythme inapproprié. Cependant, deux demandes ont été faites pour mettre les jours de présence d'affilée.

Il y a sept personnes qui indiquent avoir eu des difficultés pour assister à ces sessions de formation, pour les raisons suivantes :

- « Difficultés d'organisation dans la gestion familiale » ;
- « Engagement des frais de déplacement ».

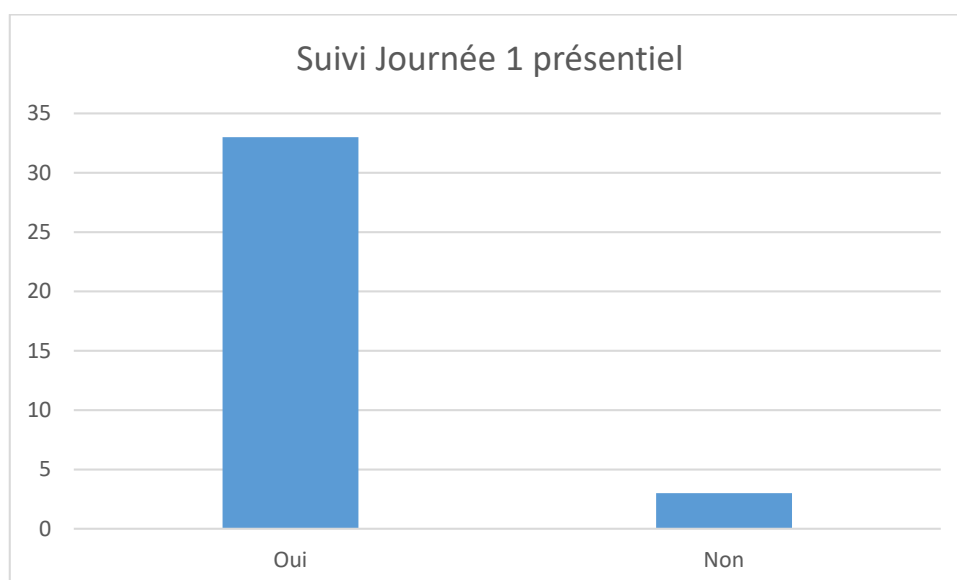
Malgré la proposition d'avancer les frais de formation (nuitée), peu d'agents ont compris son intérêt ou très/trop tardivement. Cela constat nous rappelle que ces agents n'ont pas l'habitude de devoir réaliser des formations et qu'il faut être **très pédagogique en expliquant les modalités d'organisation et administrative** de celles-ci. De plus, au vu de la **précarité de ce public, il est nécessaire de limiter au maximum l'avance de frais**.



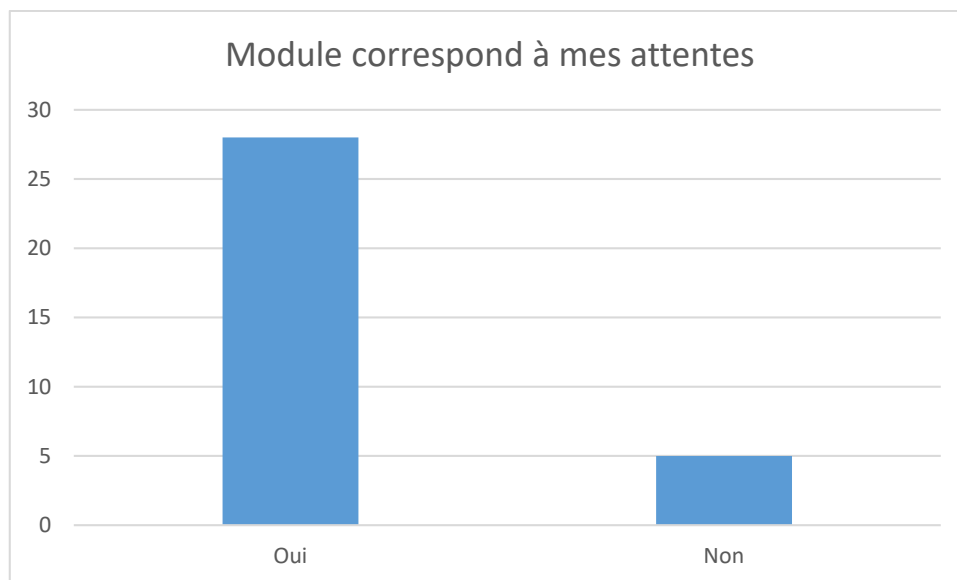
Ce graphique nous montre que seulement six personnes jugent que ces trois jours de formation ont été une perte de temps. Pour les trente et une autres personnes, cela est apparu bénéfique notamment pour pouvoir échanger avec d'autres AVS et confronter leur vécu quotidien.

1) Session 1

Cette session portée sur la scolarisation des enfants/adolescents en situation de handicap : définition des différents concepts liés à l'école inclusive, travail sur les représentations du handicap par l'intermédiaire d'un jeu de plateau, présentation des différents dispositifs d'accompagnement.



Trois personnes n'ont pu suivre cette première journée, par manque de temps, de connaissance de cette formation. Une personne mentionne qu'elle n'était pas encore recrutée à la date de réalisation de la formation.



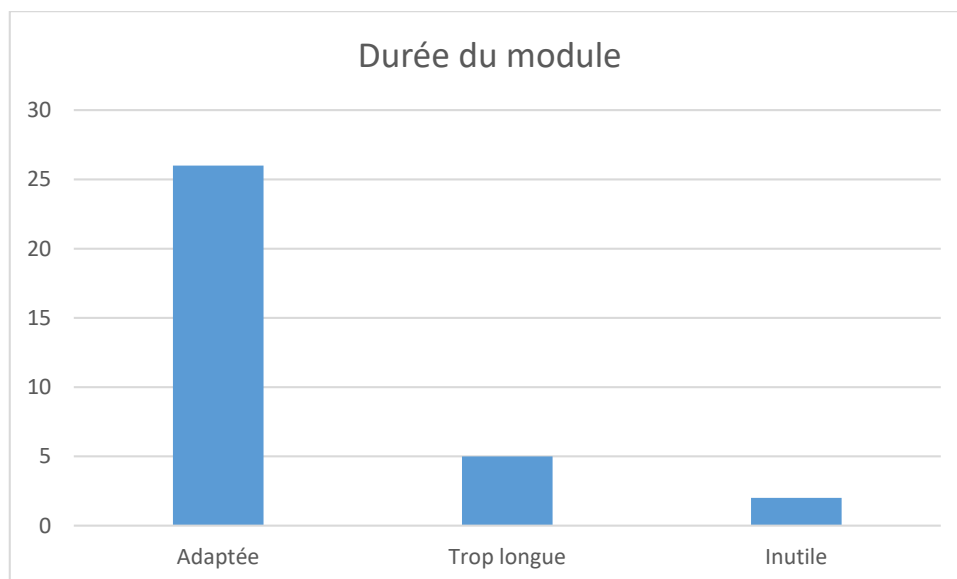
Cinq personnes indiquent que cela n'a pas complètement répondu à leurs attentes, car :

- Elle « Souhaite avoir plus d'infos concrètes en plus de temps » ;
- « Pas aussi précis que la pratique effectuée pendant la formation AccessGame (formation ENSFEA proposé en PNF) » ;
- « C'était intéressant, mais il manquait un peu de contenu quant aux différentes façons de combler les besoins de nos adolescents »
- Deux personnes n'ont pas souhaité s'exprimer.

Trente-deux personnes ont apprécié l'approche par le jeu.

En ce qui concerne ce module, quatre AVS ont exprimé le fait que ce module n'a pas répondu à certaines de leurs questions :

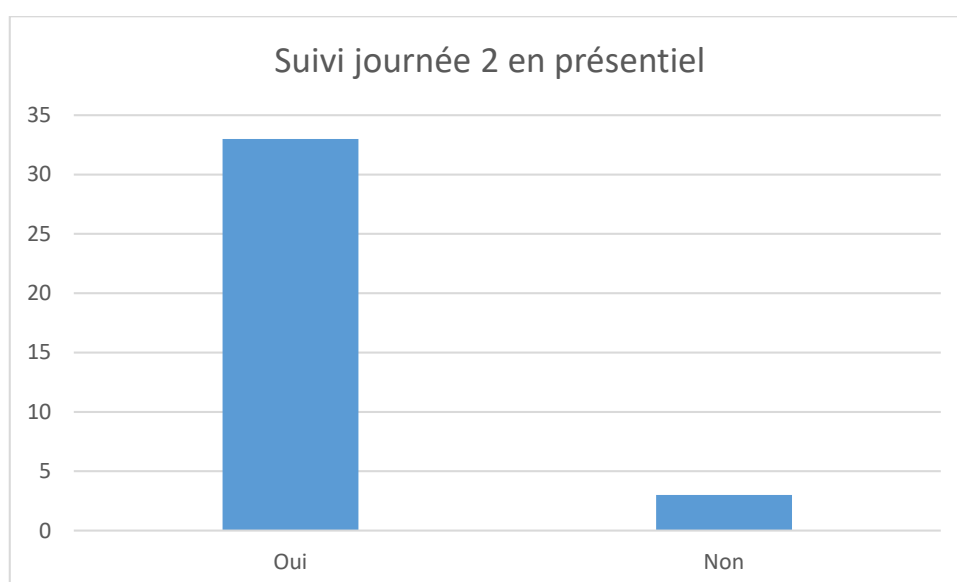
- « Aborder les différents troubles dys »
- « Technique de prise et de restitution de cours pour les dys » ;
- « Avoir plus d'approfondissement et d'exemples concrets »



Pour la majorité, ce module a une durée qui est adaptée en fonction de son contenu, même si certains ont exprimé au-delà de ce graphique le souhait d'avoir plus de temps. Et à l'inverse, deux personnes ont trouvé ce module inutile et cinq personnes ont trouvé ce module trop long.

2) Session 2

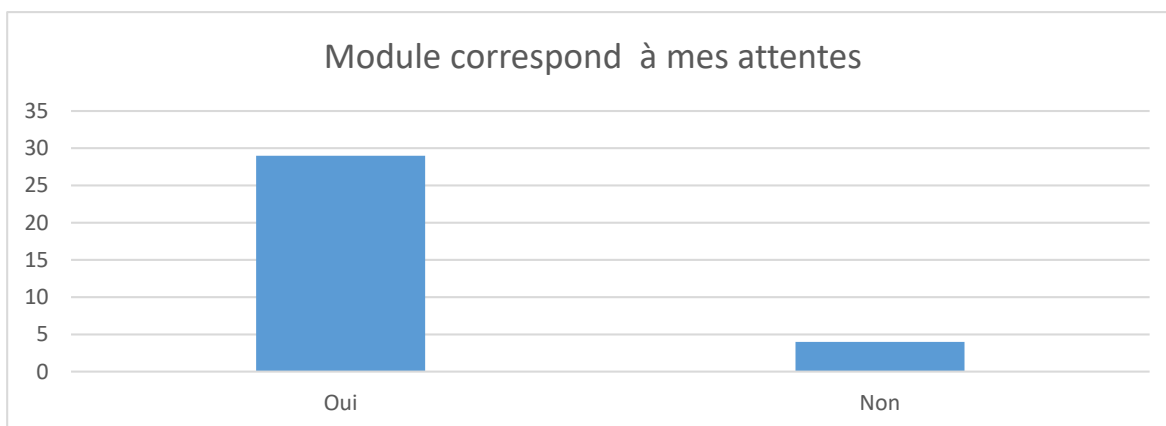
Cette session portée sur le rôle et posture de l'AESH : mise en pratique et jeu de rôle



Seulement 3 personnes n'ont pu assister à cette deuxième journée de formation pour les raisons suivantes :

- « Arrêt de travail » ;

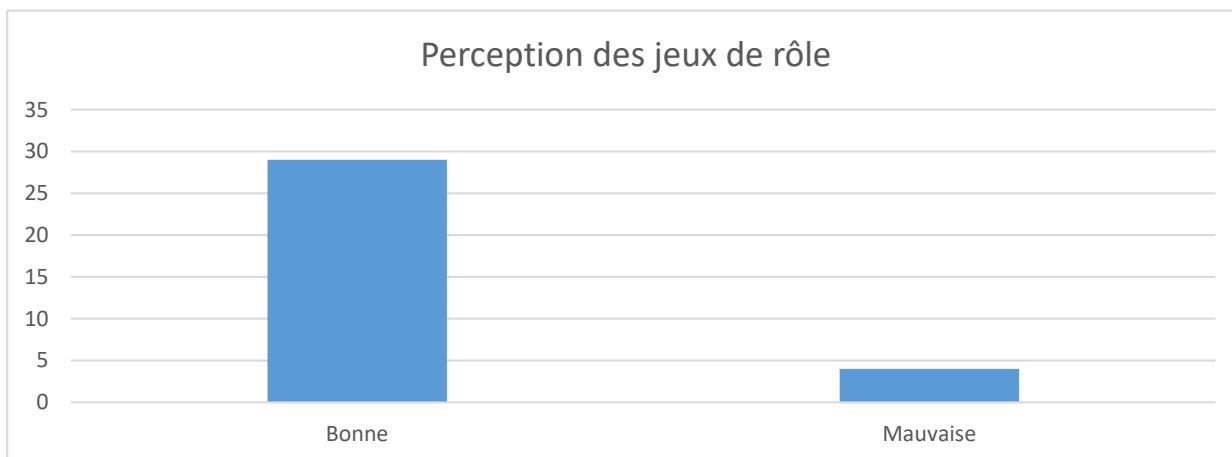
- « Organisation familiale » ;
- « Distance du lieu de formation ».



Quatre personnes indiquent que cela n'a pas complètement répondu à leurs attentes, car :

-« Le jeu de rôles a posé des problèmes, car certains ne voulaient pas jouer peut-être juste lire des mises en situation et y répondre en groupes aurait-il été plus facile » ;

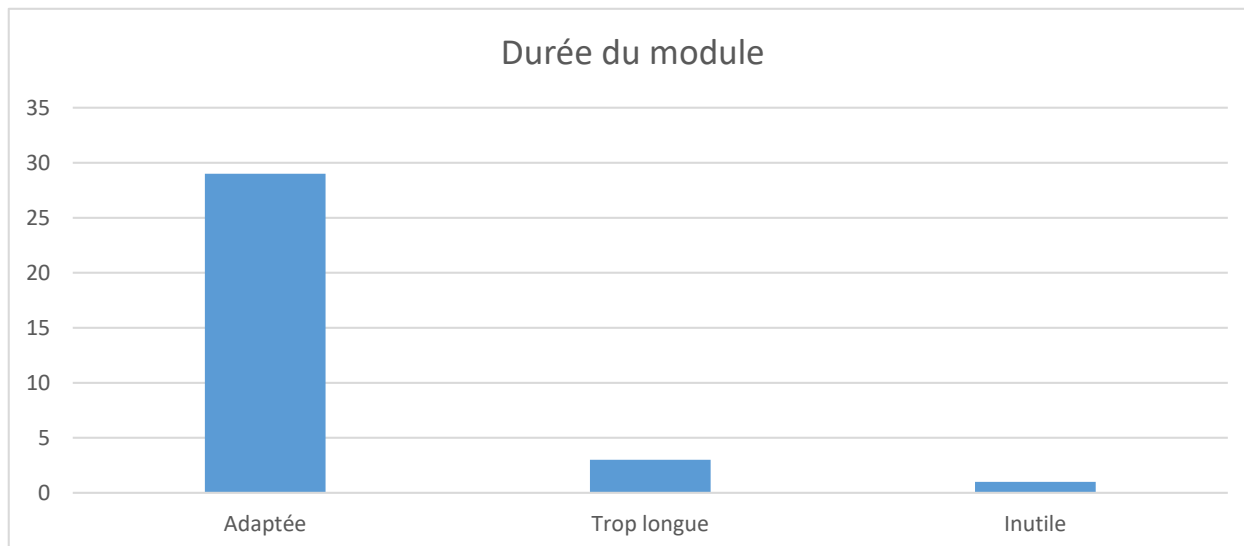
- Trois personnes n'ont pas souhaité s'exprimer.



Les quatre mauvaises perceptions des jeux de rôle sont dues :

- « Manque d'enthousiasme des collègues » ;
- « Situation un peu éloignée du terrain » ;
- « Je ne suis pas joueuse » ;
- « Difficultés à se mettre en scène de manière active face à un public, même si le principe du jeu de rôle peut être très intéressant. Peut-être de manière moins théâtrale ? ».

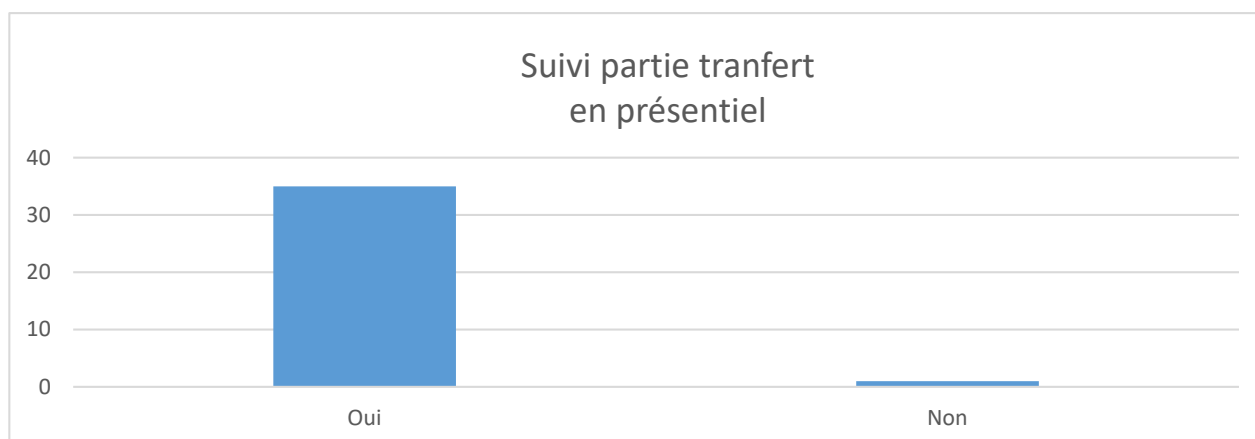
Pour trente et une personnes, les situations proposées sont adaptées au regard de leur vécu. Pour vingt-trois personnes, les situations proposées ont permis de « répondre » à certaines de leurs interrogations/situations vécues.



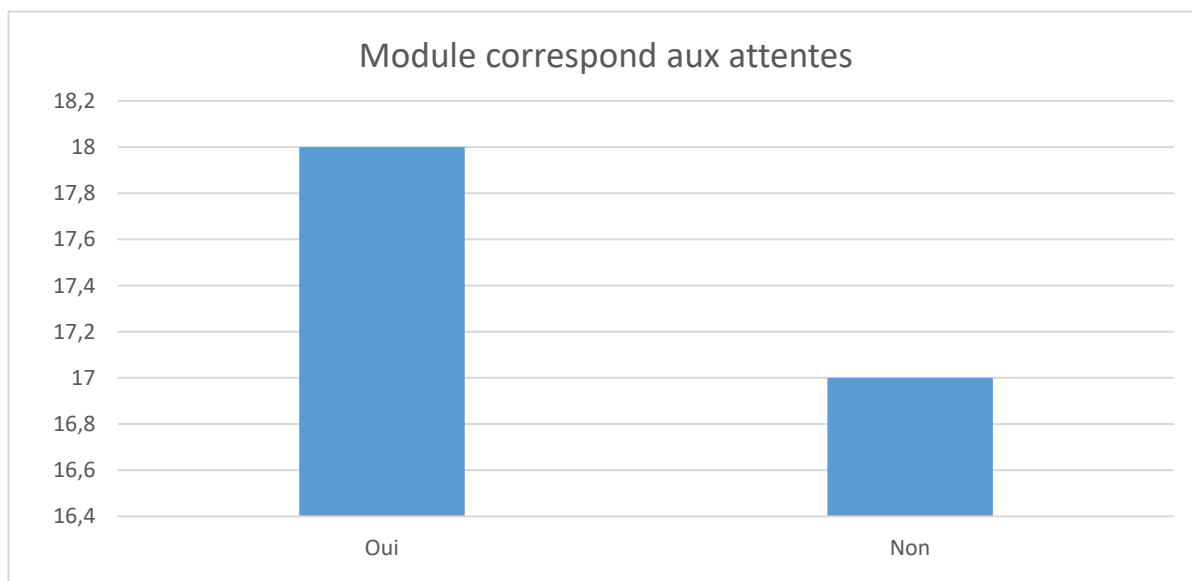
Pour une grande majorité, ce module a une durée qui est adaptée en fonction de son contenu, cependant trois personnes l'ont trouvé trop longue et une personne l'a trouvé inutile.

3) Session 3.1

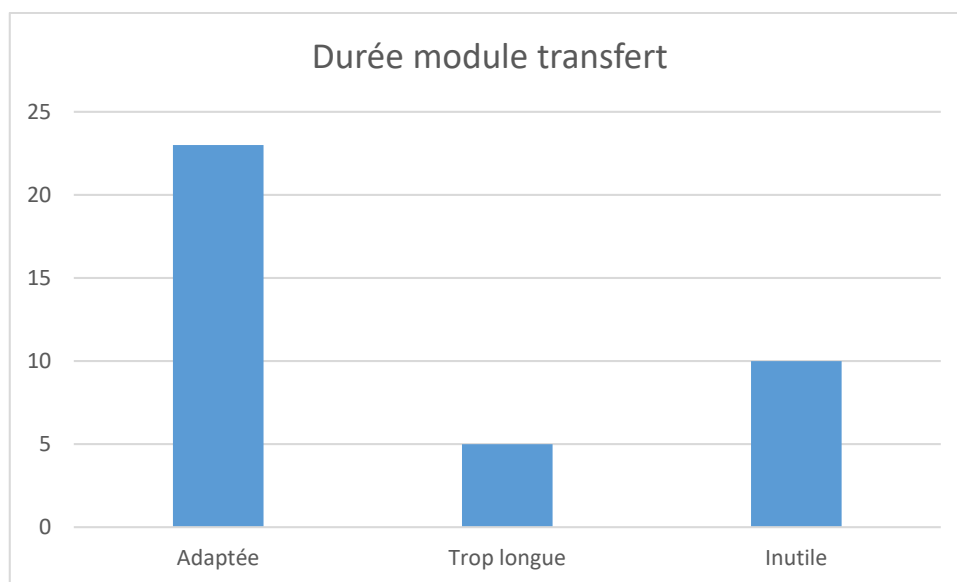
Cette session portée sur les soins, les transferts et l'installation d'un jeune à mobilité réduite.



Il y a uniquement une personne (des personnes ayant répondu) qui n'a pas assisté à cette demi-journée de formation car elle a démissionné après la première session de formation en présentiel.



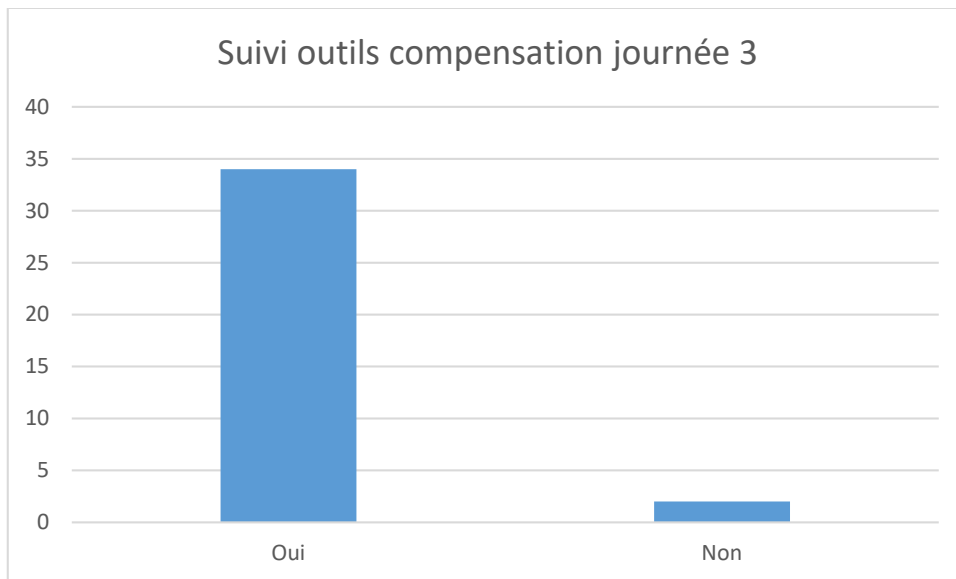
Ce module ne répond pas aux attentes des personnes, car à ce jour, elles n'ont jamais eu l'occasion, ni le besoin de réaliser ce type d'action auprès des jeunes qu'elles accompagnent. Il est vrai que ce type de public n'est pas très représenté par la population des jeunes en situation de handicap dans l'enseignement agricole (public), cependant, ils existent et cette réalité doit être abordée au cours de la formation.



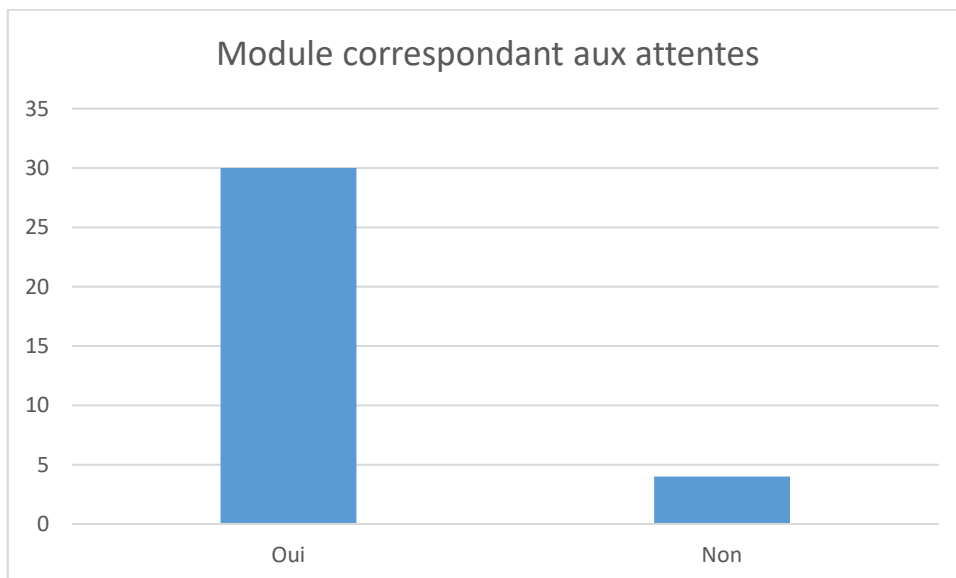
Pour vingt-trois personnes, ce module à une durée adaptée. Pour cinq personnes, il est trop long et enfin dix personnes le trouve inutile pour les raisons évoquées ci dessus.

4) Session 3.2

Cette session porte sur les outils numériques de compensation.

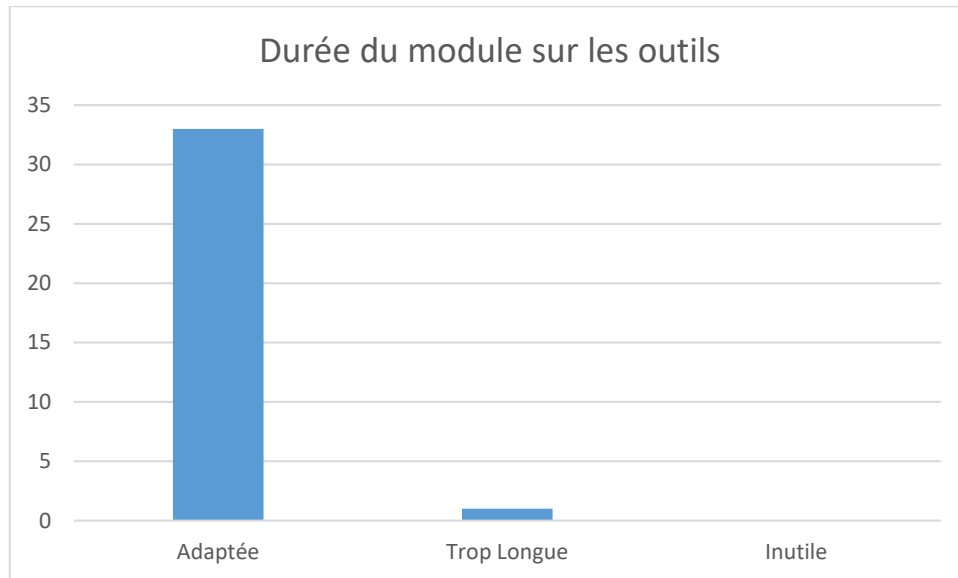


Il y a uniquement une personne (des personnes ayant répondu) qui n'a pas assisté à cette demi-journée de formation car elle a démissionné après la première session de formation en présentiel.



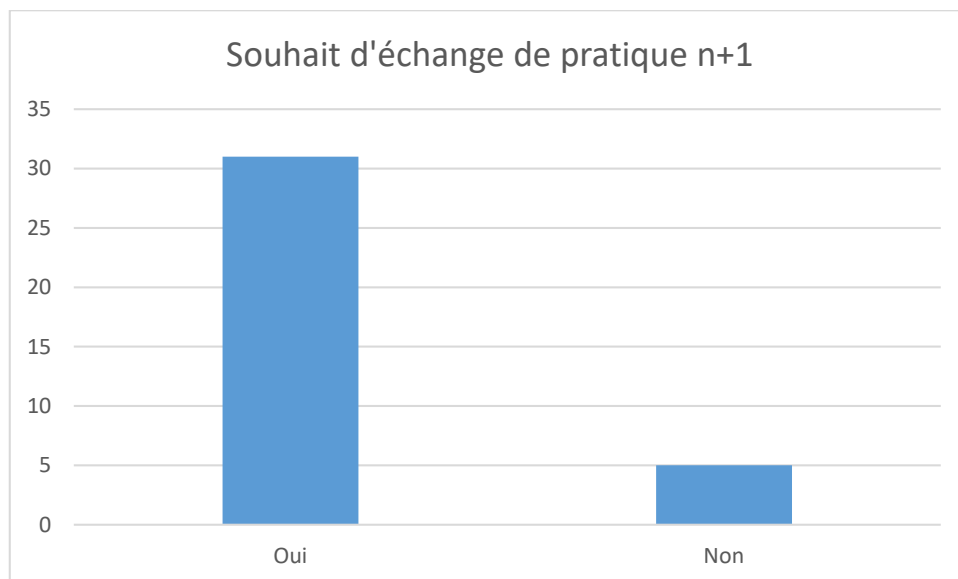
Pour quatre personnes, ce module n'a pas répondu aux attentes, car :

- « Durée trop courte » ;
- « Outils pas toujours adaptés au concret » ;



À une grande majorité ce module a une durée adaptée, sauf pour une personne qui la juge trop longue.

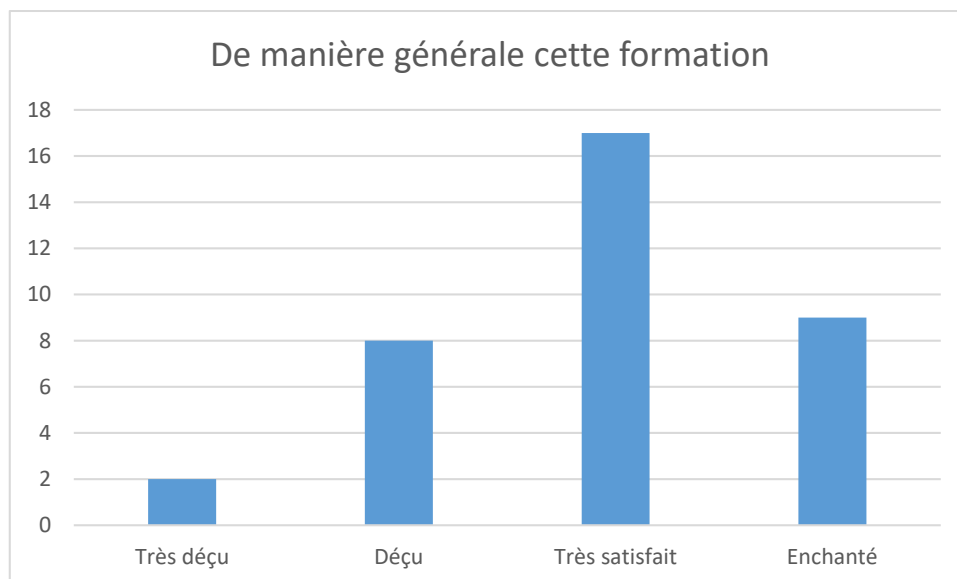
4. Bilan général de fin de formation



On peut voir qu'à une grande majorité (31 personnes) souhaite se voir proposer un regroupement en n+1 pour pouvoir réaliser un échange de pratique.

Après, ces différents modules de formations qui ont été proposés, nous leur avons demandé « Quel était pour vous le plus gros besoin de formation ? ». Voici la liste de leurs demandes :

- « Troubles du comportement, de la relation humaine entre AESH et élève » (5)
- « Troubles Dys et TDAH » (9)
- « Outils numériques et informatiques » (4)
- « Sur les différents troubles » (8)
- « Droits et statut » (2)
- « Méthodes et outils pour la prise de notes en cours » (1)
- « Réaliser plus de jeux de rôle afin de pouvoir mieux anticiper dans notre quotidien » (2)
- « TSA » (3)
- « Aider les jeunes à apprendre et à s'intégrer »(2)
- « Scripteur - Lecteur » (1)
- « Rencontre avec des professionnels de santé (ergonome, orthophoniste) » (1)
- « Outils d'orthophonie »(1)



Il y a vingt-six personnes (72%) qui ont été globalement satisfait par cette formation et à l'inverse 10 personnes ont été plutôt déçues par celle-ci.

5. Propositions concernant l'amélioration de la formation

1) Premier accompagnement

- ✓ Parmi les points négatifs concernant l'accès à la plateforme de formation, l'accès à la session de formation en visio, les raisons évoquées pour expliquer les difficultés reconcentrées sont souvent liées à un manque de compétence en informatique du stagiaire.

Afin que cette difficulté ne soit plus un frein à l'accès à la formation, nous suggérons aux établissements de s'assurer que les AESH nouvellement en poste et inscrits au parcours de formation soient accompagnés. Si nécessaire, par une personne de leur établissement dans la prise en main de ces outils lors de leur première connexion à la plateforme de formation et lors de la session en visio afin de s'assurer que l'installation de la visio ait été correctement réalisée et que la connexion fonctionne.

- ✓ Une incompréhension du parcours de formation, tant sur son architecture que sur ses attendus.

Pour donner une meilleure lisibilité, il paraît nécessaire de provoquer très tôt dans le parcours de formation, une visio de lancement. Celle-ci aura plusieurs objectifs :

- prendre un premier contact avec les stagiaires ;
- expliquer le parcours de formation proposé ainsi que les modalités administratives qui s'y rattachent ;
- donner une meilleure lisibilité à la formation et à l'articulation entre la partie 1 de cette formation et la deuxième partie dévolue aux régions, prévoir une plaquette de présentation qui annonce également les possibilités de formation proposées par les régions pour le deuxième volet de 30 heures ;
- proposer une capsule vidéo mettant en avant ce qu'est le métier d'AESH au sein de l'EA et indiquant en quoi le parcours de formation est essentiel dans la réalisation des missions d'AESH. Cette capsule servirait aussi aux équipes de direction qui n'ont pas forcément une vision très claire des missions dévolue aux AESH.

2) Rendre la formation « obligatoire et non facultative »

- ✓ Parmi les explications données pour expliquer une absence à une partie de formation ou un module non réalisé, le manque de temps et de disponibilité revient trop souvent. Il est vrai qu'un temps de formation en distanciel est souvent peu ou pas pris en compte dans la gestion d'un établissement. Le stagiaire se retrouve alors à assumer sa journée de travail ordinaire et son temps de formation sur du temps personnel en dehors des heures de travail. Cependant, les temps de formation des AESH (60 heures de formation obligatoires) sont considérés réglementairement comme du temps de travail. Ils doivent donc être inscrits dans leur emploi du temps afin que ce temps de formation soit reconnu et que les stagiaires soient disponibles.

Ainsi, nous proposons de rappeler via une NS propre au plan de formation des AESH, les obligations qui s'y rattachent. Cela donnera une nouvelle impulsion auprès des établissements et permettra d'inscrire et percevoir cette formation comme obligatoire dans le parcours des AESH tout comme l'est le dispositif TUTAC pour les agents contractuels d'état.

3) Faciliter l'accès à ces formations

- ✓ Les AESH sont un public connaissant une grande précarité, il est donc nécessaire d'avoir une vigilance et une approche particulière de ces agents quant à l'offre de formation qui leur est proposée.

Ainsi, afin de faciliter l'accès à la formation en présentiel des stagiaires, il est nécessaire de prévoir une prise en charge des frais (restaurations et hébergement) sans leur demander d'en faire l'avance. Pour ce qui concerne la partie distanciel, il est nécessaire que les établissements prévoient le matériel adéquat permettant cette formation, car ces agents ne sont pas forcément équipés comme un enseignant et non pas de prime d'équipement, cela permettra renforcer l'équité de traitement au sein de nos établissements.

4) Réflexion sur la partie gestes de secours

La partie qui se fait sur « Savoir réagir face aux risques ça s'apprend » est peut-être trop éloigné des besoins de ces agents. De plus, le calendrier décrit dans la NS qui s'y réfère ne permet pas à ces agents de suivre cette formation sur leur

premier année d'exercice, or le besoin de ce type de formation existe. Peut-être serait-il intéressant de proposer en lien avec les CFPPA des régions concernées un module de formation aux premiers secours, qui se ferait en présentiel et qui serait plus en adéquation avec leur besoin et demande. Cela aurait aussi comme avantage de donner un aperçu réel de ce qu'est un EPL à ces agents.

5) Réflexion sur la partie de cours « transferts... »

Après avoir eu l'occasion de voir deux groupes de tailles différentes et des formateurs avec des approches différentes, plusieurs éléments seront à clarifier :

- prendre le temps d'expliquer aux stagiaires, pourquoi nous avons choisi de mettre un tel contenu ;
- avoir une réflexion plus pragmatique sur son contenu, tel que cela a été pensé sur la région PACA ;
- avoir une vigilance sur la taille du groupe (maxi 12 stagiaires par ½ journée) ;
- avoir réellement 4 h de travail par demi-journée ;
- en profiter pour aborder des éléments mettant en situation de handicap (tel que le kit vieillesse) utilisé dans le cadre de la filière service à la personne.

6) Nécessité de former des démultiplicateurs en région

L'objectif de cette expérimentation est de proposer une équité de traitement territoriale sur la formation des AESH. A cette fin, il est utile de pouvoir réaliser ces formations tôt dans l'année scolaire. C'est pourquoi nous devons nous appuyer sur un réseau de formateurs à proximité des AESH, c'est-à-dire en région.

Dans le cadre du PNF 2022, nous avons déposé une demande en ce sens (ENSFEA et RNH). Nous n'avons pas intégré les DOM qui faudra impérativement intégrer, car très demandeur, avec certainement une adaptation en terme de temps de réalisation (pas de découpage en plusieurs sessions mais ne faire qu'une session).

Par contre, ce « pool » de démultiplicateur doit être contractualisé avec l'ENSFEA afin de garder la main sur leur professionnalisation et aussi sur l'ingénierie qui en découle. De plus, il faudra avoir une attention particulière sur le choix de ces démultiplicateurs tant pour participer à leur formation que sur le constat fait dans

le cadre de leur formation (apte ou pas apte). Il n'est pas facile d'être enseignant et de devenir formateur d'adulte, la posture n'est pas la même.

7) Prévoir un après

- ✓ Il semble important que des ateliers d'échange de pratiques soient proposés à partir de l'année N+1 et peut-être une fois par an pour permettre aux AESH de se rencontrer, d'échanger, de confronter leurs pratiques et ainsi de monter en compétence ;
- ✓ Proposer des formations au-delà des 60 h, pour maintenir une dynamique auprès de ce public. Ces formations pourront, certes, porter sur des troubles, mais aussi sur d'autres aspects. Dans le cadre du DNA 2022, l'ENSFEA et le RNH propose un travail auprès des acteurs internes et externes. Ainsi, il nous paraît cohérent de faire monter en compétences ce public sur la collaboration indispensable entre lui et l'enseignant.

6. Projection sur le budget

Comme convenu je suis en capacité de faire une projection sur ce que coûterait cette formation en incluant le mode démultiplicateur qui permet de faire diminuer le coût de celle-ci. Je précise que ce coût tient uniquement compte de ce qui s'est produit dans la version expérimentation pas des propositions faites dans la partie 5, notamment pour la partie « premiers secours ». De plus, il ne prend en compte que les frais de formation pas des frais de déplacement stagiaires et frais de déplacement des formateurs (qui devrait être limité à des frais de restauration + déplacement pas de nuitée) qui seront limités du fait de la proximité de ceux-ci avec la région concernée.

- Distanciel 10h :	725 €
- Analyse du positionnement :	225 €
- Présentiel (3 x 1 jours) :	1 550 €
Coût total	2 500 €

Malgré ce coût, relativement faible, je pense qu'il faudra prévoir environ une hausse de 150 € concernant les demandes de temps plus long pour la partie statut. Ce qui porte à un coût de formation à 2 650 €.

