

Mettre en œuvre et animer une formation

En formation continue comme en apprentissage, **les objectifs visés et les publics sont spécifiques**. Les caractéristiques particulières des différents publics (jeunes dans le cadre d'un cursus de professionnalisation et d'insertion ; adultes ayant déjà une expérience professionnelle dans le secteur concerné ou dans un autre secteur, demandeurs d'emploi...) doivent être prises en compte.

Les centres de formation ont la responsabilité d'organiser la formation en fonction du contexte territorial et des publics accueillis. Les référentiels de formation, lorsqu'ils existent (les diplômes proposés uniquement par UC ne comportent pas de référentiels de formation) sont des repères utiles mais qui ne s'imposent pas aux équipes FPCA. Compte tenu des objectifs visés et des moyens matériels et humains dont dispose le centre de formation, **des progressions et des méthodes pédagogiques** adaptées seront mises en œuvre.

En ce qui concerne les formations en alternance, l'entreprise participe à l'atteinte des différents objectifs du référentiel. La formation en centre doit compléter et s'articuler avec les séquences en entreprise. Des documents de liaison centre/entreprise permettent de suivre la progression du stagiaire ou de l'apprenti en entreprise, de recueillir des informations en entreprise dans le cadre de la formation en centre (et réciproquement) et de valoriser les apprentissages réalisés.

Le développement des technologies de l'information et de la communication permet aux formateurs de **disposer ou de créer des ressources éducatives** diversifiées qui pourront être utilisées dans le cadre de séquences de formation collectives ou individualisées. L'hétérogénéité grandissante des publics impose de répondre à des demandes de formation variées.

Les parcours de formation sont bâtis en fonction des besoins spécifiques et des acquis reconnus ou validés à l'entrée en formation. Ils comportent des modalités variées, dont **l'autoformation accompagnée en centre de ressources** utilisant des ressources éducatives diversifiées et **les formations ouvertes et à distance (FOAD)**. Conformément aux possibilités offertes par la loi du 5/09/2018, ils peuvent aussi mobiliser des actions de formation en situation de travail.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance doit comprendre :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ;
- des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

Art D6313-3-I du Code du travail / Décret n° 2018-1341 du 28/12/18.

Le centre doit pouvoir fournir la preuve des actions de formation. Elle peut se faire par tout moyen : tablette, smartphone, badgeage électronique, évaluations, comptes rendus, bilans, livrets de suivi pédagogique, etc.

Art. R6313-3 du Code du travail

Il est aussi possible de prévoir des jalons. Le jalon est un point de repère, servant à baliser et à marquer la fin d'une séquence pédagogique (ex : chapitre, nombre de semaines, sujet abordé, module de formation...). Un jalon peut être par exemple la remise d'un devoir individuel, la participation à un quiz en ligne, la participation à une classe virtuelle de synthèse orale ou une soutenance individuelle. Contractualisés avec les financeurs, les jalons permettent des paiements échelonnés par voie d'acompte. L'organisme de formation doit être en mesure de prouver à l'organisme financeur que l'apprenant a bien participé à cette séquence pédagogique en attestant de la participation aux jalons. Il attestera que l'apprenant a bien remis le devoir ou participé au quiz en ligne ou à la classe virtuelle.